

**METODOLOGIA DE DIAGNÓSTICO DE MERCADO
DE TRABALHO E LEVANTAMENTO DE DEMANDAS
DE QUALIFICAÇÃO SOCIAL E PROFISSIONAL EM
CADEIAS PRODUTIVAS E EM ARRANJOS
PRODUTIVOS LOCAIS**

**Subprojeto II: Desenvolvimento de Metodologia para Diagnóstico e
Elaboração de Propostas sobre Mercado de Trabalho e Qualificação
Profissional em Escala Territorial e em Cadeias Produtivas**

Convênio MTE/SSPE/CODEFAT -163/2004 – DIEESE

São Paulo, 2005

Presidente da República

Luiz Inácio Lula da Silva

Ministro do Trabalho e Emprego

Luiz Marinho

Secretário de Políticas Públicas de Emprego

Remígio Todeschini

Diretor do Departamento de Qualificação

Antonio Almerico Biondi Lima

Coordenadora-Geral de Qualificação

Eunice Léa de Moraes

© copyright 2005 - Ministério do Trabalho e Emprego

Secretaria de Políticas Públicas de Emprego - SPPE

Departamento de Qualificação - DEQ

Esplanada dos Ministérios, Bloco F, 3º andar, Sala 300

CEP 70059-900 - Brasília - DF

Telefones: (0XX61) 317-6239 / 317-6004 - FAX: (0XX61) 317-8217

E-mail: qualificacao@mte.gov.br

Obs.: os textos não refletem necessariamente a posição do Ministério do Trabalho e Emprego

DIEESE

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

Direção Sindical Executiva

Carlos Andreu Ortiz - Presidente - STI Metalúrgicas de São Paulo

João Vicente Silva Cayres - Vice-presidente - Sind. Metalúrgicos do ABC

Antonio Sabóia B. Júnior - Secretário - SEE Bancários de São Paulo

Mônica Oliveira L. Veloso - Diretora - STI Metalúrgicas de Osasco

Paulo de Tarso G. Paixão - Diretor - STI Energia Elétrica de Campinas

Zenaide Honório - Diretora - Apeoesp - Sind. dos Professores do Ensino Oficial de São Paulo

Pedro Celso Rosa - Diretor - STI Metalúrgicas de Curitiba

Paulo de Tarso G. B. Costa - Diretor - STI Energia Hidro Termoelétrica BA

Hugo Perez - Diretor - STI Energia Elétrica de São Paulo

Ivo Wanderley Matta - Diretor - Sindbast - SE Centrais de Abastecimento de Alimentos de São Paulo

Mara Luzia Feltes - Diretora - SEE Assessoramento Perícias de Porto Alegre

Célio Ferreira Malta - Diretor - STI Metalúrgicas de Guarulhos

Eduardo Alves Pacheco - Diretor - CNT em Transportes/CUT

Direção Técnica

Clemente Ganz Lúcio – Diretor Técnico

Ademir Figueiredo – Coordenador de Desenvolvimento e Estudos

Nelson de Chueri Karam – Coordenador de Relações Sindicais

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
Rua Ministro Godói, 310 – Parque da Água Branca – São Paulo – SP – CEP 05001-900
Fone: (11) 3874 5366 – Fax: (11) 3874-5394
E-mail: en@dieese.org.br
<http://www.dieese.org.br>

Convênio MTE/SSPE/CODEFAT -163/2004 – DIEESE

FICHA TÉCNICA

Coordenação

Clemente Ganz Lúcio – Responsável Institucional pelo Projeto

Sirlei Márcia de Oliveira – Coordenadora Executiva

Mônica Aparecida da Silva – Supervisora Administrativa Financeira

Maria Valéria Monteiro Leite – Coordenadora Subprojeto I

Paulo Roberto Arantes do Valle – Coordenador Subprojeto II

Lavinia Maria de Moura Ferreira – Coordenadora Subprojeto III

Patrícia Lino Costa – Coordenadora Subprojeto IV

José Silvestre Oliveira do Prado – Coordenador Subprojeto V

Apoio Administrativo

Gilza Gabriela de Oliveira

Equipe Executora

Crystiane Leandro Peres

Carlos Jardel Leal

Clemente Ganz Lúcio

Eduardo Schneider

Paulo Roberto Arantes do Valle

Consultores

MSG Consultores Associados Ltda – Consultoria Pedagógica

Financiamento

Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos -

DIEESE

SUMÁRIO

Apresentação.....	7
1. Diretrizes para a metodologia.....	8
1.1. Diálogo social.....	9
2. Metodologia.....	11
2.1. Mapeamento dos problemas.....	12
2.2. Exploração dos problemas.....	12
2.3. Análise dos problemas.....	13
2.4. Solução dos problemas.....	13
3. Atividades desenvolvidas com os atores sociais.....	15
3.1. O perfil da equipe.....	17
3.2. O levantamento sobre a cad. produtiva e sobre o arranjo produtivo local..	18
3.3. As atividades envolvendo os atores sociais.....	19
3.3.1. O primeiro contato com os atores sociais.....	19
3.3.2. As reuniões com os atores.....	21
3.3.2.1. Oficinas reunindo representantes de trabalhadores e empresários...	22
3.3.2.2. Oficina reunindo representantes do poder público.....	24
3.3.2.3. Oficina reunindo representantes de entidades de suporte técnico.....	27
3.3.3. O seminário.....	29
3.4. A socialização dos resultados do trabalho e os próximos passos.....	36
Referências bibliográficas.....	38

APRESENTAÇÃO

Em 2005 o Ministério do Trabalho e Emprego firmou convênio com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE - objetivando a construção de uma metodologia capaz de reunir diferentes atores sociais para elaborar diagnósticos de mercado de trabalho e realizar levantamentos de demandas de qualificação profissional em cadeias produtivas e em arranjos produtivos locais - APLs. Os resultados da aplicação dessa metodologia têm como objetivo subsidiar a tomada de decisão dos gestores públicos e atores sociais que atuam nesses espaços.

A inserção dos atores sociais no planejamento das ações possibilita um aprimoramento no processo de identificação dos problemas presentes na realidade social, de suas causas e das ações necessárias para solucioná-los. Além disso, essa participação aumenta a presença da sociedade junto ao Estado, fortalecendo o processo democrático.

Este documento apresenta a metodologia elaborada. Inicialmente são mostradas as diretrizes que permeiam a metodologia e que devem ser apreendidas por aqueles que irão aplicá-la. Em seguida, são indicadas suas etapas e, posteriormente, as atividades desenvolvidas com os atores sociais para a realização do diagnóstico¹.

¹ Essa metodologia será aperfeiçoada em 2006, a partir de outras atividades de aprimoramento, e depois novamente divulgada.

1. DIRETRIZES PARA A METODOLOGIA

Atualmente, as instituições que atuam diretamente sobre a realidade social, como governos, entidades de classe, organizações populares e sociais, etc, têm investido cada vez mais no aperfeiçoamento do planejamento que precede suas ações. Esse tipo de planejamento se configura como uma tentativa de garantir maiores êxitos nas ações e um bom aproveitamento dos recursos aplicados.

Esse movimento surge em contraposição às práticas de planejamento utilizadas anteriormente, que consideram a realidade sobre a qual se planeja única e inalterável. Isso proporciona a falsa idéia de obtenção de um diagnóstico único, verdadeiro e absoluto e que determina as medidas a serem tomadas. O planejamento calcado nesses princípios, normalmente realizado por um único ator (o Estado), não considera as diferentes visões da realidade dos demais atores, levando a uma perda de compreensão da complexidade da realidade social.

O planejamento que emerge da metodologia aqui proposta difere significativamente dessa forma tradicional de planejar. A metodologia valoriza a análise da situação presente pelos atores sociais à luz do acúmulo de experiências passadas e a transforma em um momento anterior e norteador das ações futuras.

Esta metodologia considera a realidade social como algo em permanente mudança e repleta de contradições e conflitos. Além disso, a explicação da realidade pelos diferentes atores nunca é a mesma, pois cada ator observa a realidade a partir de seus valores, ideologia e interesses. Dessa forma, se a ação visa a atuar sobre a realidade social, ela jamais poderá ignorar essas diferentes visões. Reconhecer que a realidade social concentra atores com diferentes visões, objetivos, recursos e poder de ação e incluí-los num processo de levantamento, sistematização e legitimação de informações anterior à ação são formas de se submeter os acontecimentos futuros à vontade daqueles que planejam.

A “*metodologia de diagnóstico de mercado de trabalho e levantamento de demandas de qualificação social e profissional em cadeias produtivas e em arranjos produtivos locais*” pretende, dessa forma, envolver atores sociais com visões distintas na produção de um conjunto de informações sobre o mercado de trabalho do espaço econômico objeto da atividade, a fim de subsidiar posteriores tomadas de decisão.

Considerando, portanto, o diálogo social como um dos alicerces dessa metodologia, são apresentados a seguir alguns fundamentos desta forma de conversação indicados pela Organização Internacional do Trabalho – OIT.

1.1. Diálogo social

O conceito de diálogo social adotado no trabalho tem como referência a OIT, que o define como todos os tipos de negociação, consulta ou simples troca de informações entre representantes de governos, empregadores e trabalhadores em questões relevantes para a política econômica e social (ILO, 2005). A OIT vê a prática do diálogo social como um importante instrumento para atingir seu objetivo fundamental, o de promover oportunidades de trabalho decente em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade para homens e mulheres.

A OIT aponta como condição para o diálogo social a existência de organizações empresariais e de trabalhadores fortes e independentes, com capacidade técnica e acesso a informações relevantes, e que estejam dispostas a dialogar com os demais atores sociais. Outros aspectos apontados como fundamentais para o diálogo social são o respeito aos direitos fundamentais de liberdade de associação e de negociação coletiva e a existência de suporte institucional adequado.

Segundo a OIT, o Estado tem um importante papel nesse processo, o de criar condições políticas e civis estáveis que possibilitem às organizações empresariais e às de trabalhadores operarem livremente. Esse diálogo pode ser um processo tripartite, em que o governo é uma das partes envolvida, ou

pode consistir de relações bipartites entre representantes de empresários e de trabalhadores. A OIT chama a atenção para a possibilidade de que, dependendo de contextos nacionais específicos, parceiros tripartites abram espaço para o diálogo com outros atores relevantes na sociedade, o que amplia a diversidade de visões sobre a realidade investigada.

Segundo a OIT, as formas de diálogo social mais usuais são:

- O *compartilhamento de informações*, elemento básico e indispensável para a efetividade do diálogo social;
- A *consulta*, que vai além do mero compartilhamento de informações e requer um engajamento das partes em compartilhar visões;
- *Negociações e conclusões de acordos* tripartites e bipartites.

Finalmente, a OIT aponta a negociação coletiva como um importante indicador da capacidade de um país em se engajar em tripartismo em nível nacional.

2 – A METODOLOGIA²

Esta metodologia fornece subsídios para que o conhecimento dos atores sociais sobre os problemas presentes em cadeias produtivas e em arranjos produtivos locais seja reunido e sistematizado, a fim de apoiar a tomada de decisão dos gestores públicos e dos demais atores sociais.

A realidade gera problemas, ameaças e oportunidades para os atores presentes nas cadeias produtivas e nos arranjos produtivos locais. Dado o contato direto e cotidiano com essa realidade, os atores sociais são conhecedores dos problemas que dificultam a colocação em prática de seus projetos.

Os atores reconhecem um problema quando percebem uma discrepância entre a realidade da maneira como ela se apresenta e a maneira como ela poderia ser. Na medida em que eles identificam com precisão seus problemas, poderão tomar decisões sobre a intervenção mais adequada para colocar em prática seus projetos. Na identificação de um problema relevante mostram-se as potencialidades para uma ação transformadora.

Um problema deve ser concreto. Ele não pode ser absoluto no sentido de impedir a ação. Para tornar possível o entendimento crescente de um problema, são necessárias quatro etapas de estudo: mapeamento, exploração, análise e solução. Esses momentos são autônomos entre si em termos de objetivos e de métodos, mas articulados como percurso metodológico de construção da complexidade de um problema e de elaboração de propostas de ação.

² A metodologia para elaboração de diagnósticos de mercado de trabalho em cadeias produtivas e em arranjos produtivos locais apresentada neste tópico tem como referência a metodologia elaborada para o Observatório do Trabalho do Estado do Rio Grande do Sul (DIEESE, 2001).

2.1. MAPEAMENTO DOS PROBLEMAS

A primeira etapa é denominada mapeamento de problemas. Tem como principal objetivo mapear e registrar os problemas identificados pelos atores sociais a respeito do mercado de trabalho.

Neste momento as atenções devem ser voltadas para o trabalho de descrição dos problemas, ou seja, enumerar fatos que demonstram que os problemas realmente existem.

Exemplo:

PROBLEMA
Deficiência de qualificação social e profissional dos trabalhadores assalariados do APL de fruticultura irrigada do Submédio São Francisco.

2.2 Exploração dos problemas

Após a identificação e a descrição, é o momento de elaborar uma explicação mais articulada dos problemas. Inclui-se nesta explicação o levantamento das causas e das conseqüências dos problemas.

Durante a explicação dos problemas, é fundamental que os atores consigam estabelecer uma clara diferença entre causa e conseqüência. Causa é aquilo que origina o problema e conseqüência são os efeitos provocados por ele. Essa distinção proporciona maior facilidade na elaboração de propostas para a solução dos problemas, pois possibilita que os atores pensem ações que eliminem as causas consideradas principais.

Exemplo:

PROBLEMA	CAUSAS	CONSEQUÊNCIAS
<ul style="list-style-type: none"> Deficiência de qualificação social e profissional dos trabalhadores assalariados do APL de fruticultura irrigada do Submédio São Francisco 	<ul style="list-style-type: none"> Não há oferta de cursos de qualificação profissional acessível para o APL de fruticultura na região; A qualidade do ensino escolar é baixa. 	<ul style="list-style-type: none"> As condições de trabalho são precárias; Não se consegue atingir os níveis de produção ideais.

2.3. Análise dos problemas

Alguns problemas podem ser objeto de um estudo mais cuidadoso, o que permite maior compreensão de sua complexidade. No entanto, essa análise não precisa ser completa e nem definitiva, mas pretende apenas formular tendências que podem ser verificadas, ou seja, quais são os possíveis desdobramentos do problema em um curto ou longo espaço de tempo, caso não haja uma ação reparatória.

Exemplo:

TENDÊNCIA
Perda de competitividade das exportações do APL

2.4. Solução dos problemas

A última etapa do estudo corresponde à necessidade de se elaborar um plano de ação/propostas para solucionar os problemas apontados. O que se pretende é a apresentação de alternativas, mais de uma se possível, para que os responsáveis pela ação tenham subsídios para apoiá-las.

Durante a elaboração de um plano de ação, deve-se responder às seguintes perguntas: O que será feito? Quando? Por quem? De que forma?

Exemplo:

O QUE SERÁ FEITO?

Disponibilizar na região cursos profissionalizantes acessíveis sobre fruticultura irrigada.

Detalhamento de temas sobre o processo produtivo e os aspectos comportamentais (motivacionais) que devem ser objeto da qualificação:

- 1 - Noção de PIF (Programa Integrado de Frutas) e outras certificações;
- 2 - Aspectos técnicos do manejo, colheita e pós-colheita;
- 3 - Uso correto de defensivos agrícolas;
- 4 - Uso de Equipamentos de Proteção Individual;
- 5 - Operação de tratores/pulverizadores;
- 6 - Segurança, higiene e saúde no trabalho;
- 7 - Manejo de irrigação/fertirrigação;
- 8 - Manejo do solo;
- 9 - Identificação de pragas e doenças;
- 10 - Noções de informática;
- 11 - Planejamento de safra;
- 12 - Noções de gestão;
- 13 - Aspectos comportamentais intrapessoais (o próprio indivíduo) e interpessoais (relações com o grupo);
- 14 - Legislação e convenção trabalhista.

QUANDO?

Devido à grande demanda, os cursos deverão ocorrer, preferencialmente, no próximo ano, no período da entressafra.

POR QUEM?

Empresas do APL

Governo Federal através de instituições locais como: Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – SENAR, Centro Federal de Educação Tecnológica – CEFET, Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – EMBRAPA, Universidade Estadual de Bahia – UNEB, Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE, Universidade Federal do Vale do São Francisco – UNIVASF, Instituto Regional da Pequena Agropecuária Apropriada – IRPAA, cooperativas de profissionais, associações, entidades sindicais (sindicatos e federações) e prefeituras.

DE QUE FORMA?

Em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego, que irá fazer o trabalho de coordenação e articulação das entidades envolvidas na qualificação profissional.

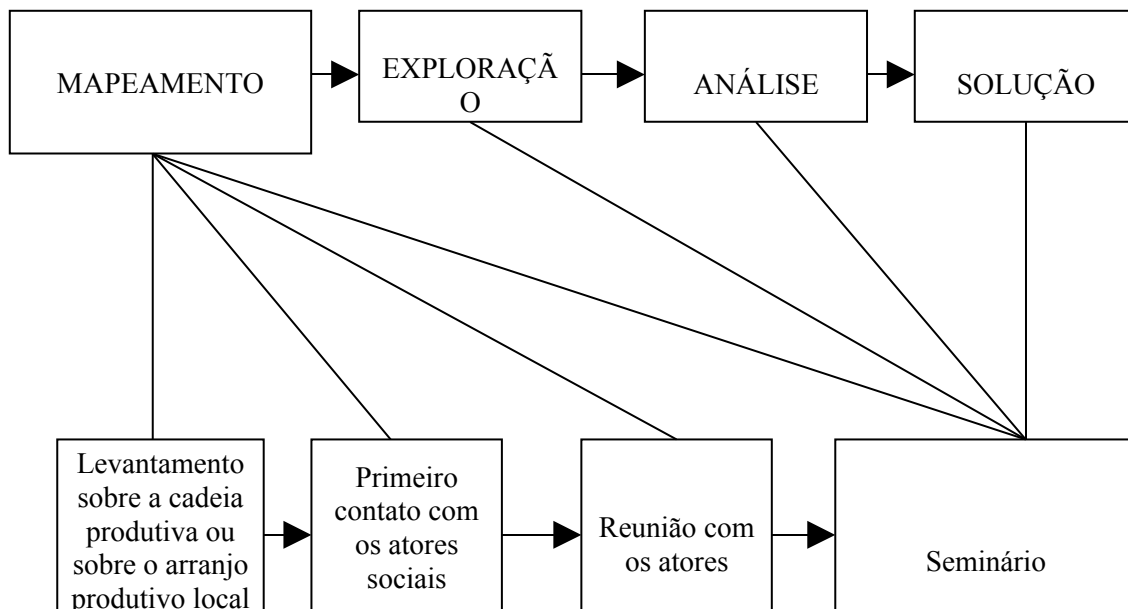
3. AS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS COM OS ATORES SOCIAIS

O tópico anterior indicou quatro etapas fundamentais para o entendimento de um problema: mapeamento, exploração, análise e solução. Juntos, esses momentos formam um percurso metodológico de construção da complexidade de um problema e de elaboração de propostas de ação para solucioná-lo.

A seguir são apresentadas as atividades a serem desenvolvidas com atores sociais de cadeias produtivas e arranjos produtivos locais para que eles realizem diagnóstico de mercado de trabalho.

A Figura 1 apresenta a relação entre as etapas de estudo de um problema e as atividades em que ocorrerão. As atividades propostas têm como fundamento os momentos para o entendimento de um problema e se articulam da seguinte forma: o trabalho de mapeamento dos problemas se inicia com o levantamento inicial de informações, feito pela equipe responsável pelo trabalho, continua no primeiro contato com os atores sociais, na reunião com os atores separadamente, e vai até a etapa inicial do seminário, quando os diferentes atores sociais indicarão, conjuntamente, os problemas fundamentais da cadeia produtiva ou do arranjo produtivo local. As etapas de exploração, análise e solução dos problemas se dão no decorrer do seminário.

FIGURA 1 – RELAÇÃO ENTRE AS ETAPAS DE ESTUDO DE UM PROBLEMA E AS ATIVIDADES PARA A CONSTRUÇÃO DO DIAGNÓSTICO



Elaboração: DIEESE

Em seguida, são apresentadas as etapas para a construção do diagnóstico com a participação dos atores sociais e feitas indicações sobre como implementá-las. As considerações iniciais estão voltadas para a preparação da equipe que irá desenvolver a atividade junto aos atores. São apresentadas algumas características desejáveis dos profissionais da equipe e feitas considerações sobre iniciativas para a capacitação desse pessoal para que eles trabalhem na atividade. Em seguida, são apresentadas as atividades a serem desenvolvidas com atores sociais de cadeias produtivas e arranjos produtivos locais para a realização do diagnóstico de mercado de trabalho³.

³ Os Anexos 1 e 2 contêm os documentos resultantes das experiências piloto realizadas para validar a metodologia. A consulta a esses documentos complementa as informações da metodologia.

3.1. O PERFIL DA EQUIPE

Para a realização do trabalho, deve ser constituída uma equipe com 2 ou 3 técnicos, um deles o coordenador do trabalho e os demais membros da equipe executora.

O coordenador da equipe tem o papel de fazer a articulação entre a entidade que solicitou a realização do diagnóstico, a equipe executora do trabalho e os atores envolvidos. O coordenador da equipe deve ser experiente, saber conduzir atividades em grupo, conhecer o tema que será abordado, ter habilidade para trabalhar com diferentes atores sociais no aprendizado e na prática do diálogo social e despertar o interesse do grupo na discussão dos diferentes problemas.

O coordenador deve também estar ciente das dificuldades que podem surgir no decorrer das atividades como, por exemplo, a resistência à prática do diálogo social por parte de um ou mais atores e o desinteresse de determinados grupos em discutir questões objeto do projeto de construção de diagnóstico. É importante que se procure constituir uma equipe multidisciplinar, de profissionais com experiência em áreas como sociologia, economia, antropologia e outros educadores que possuam habilidades interpessoais para a condução das atividades. O trabalho em equipe, além de proporcionar a inclusão de um número maior de instituições no processo de construção do diagnóstico, permite que a atividade seja feita em menos tempo.

Todos os membros da equipe precisam estar conscientes do contexto político, econômico e social da área estudada. Além disso, devem ser sensíveis aos valores subjetivos e culturais da região e refletir sobre o perfil dos participantes do processo de construção do diagnóstico.

Finalmente, é importante que a equipe tenha experiência na coordenação de atividades de construção do conhecimento através do diálogo social e saiba lidar com as diferenças existentes entre os grupos sociais participantes da atividade, encarando-as como parte natural do processo.

3.2. O levantamento sobre a cadeia produtiva e o arranjo produtivo local

Após a seleção da cadeia produtiva ou do arranjo produtivo local que será alvo da aplicação da metodologia, o primeiro passo para a concretização do diagnóstico é a realização, por parte da equipe de coordenação, de um levantamento inicial sobre o espaço econômico que será trabalhado. Para isso, a equipe deve recorrer à publicação “Como conhecer o mercado de trabalho em uma cadeia produtiva ou em um arranjo produtivo local”, parte integrante dessa metodologia, que indica fontes de informação para a realização do levantamento.

Esse primeiro levantamento possibilita a capacitação da equipe de coordenação sobre os temas e questões fundamentais da cadeia produtiva ou arranjo produtivo local objeto da atividade. Esse conhecimento prévio da cadeia produtiva ou do APL é fundamental para o desenvolvimento das atividades posteriores. Permite que, durante o contato com os atores sociais, a equipe tenha elementos para aprofundar o tratamento das questões mais relevantes.

Além disso, essa etapa é o momento para identificar a configuração da representação de cada ator social através de seus sindicatos, associações, etc, e, conseqüentemente, identificar instituições que podem ser envolvidas no processo de construção do diagnóstico.

Em geral, as discussões realizadas através do diálogo social são tripartites. Incluem representantes de trabalhadores, dos empresários e do poder público. A metodologia deixa espaço para a participação de outros representantes como universidades, centros de pesquisa, escolas técnicas que, por serem conhecedoras do mercado de trabalho, das necessidades de qualificação dos trabalhadores, das novas tecnologias e métodos de gestão adotados, têm uma importante contribuição a dar na atividade.

3.3. As atividades envolvendo os atores sociais

A seguir, são feitas indicações para a realização do trabalho com os atores sociais sobre o mercado de trabalho. Essas indicações não devem ser vistas como um roteiro rígido que deve ser seguido rigorosamente em todas as suas etapas. Assim, a equipe responsável deve estar ciente da possibilidade de fazer pequenas mudanças no percurso para adaptar o trabalho à realidade constatada. Nos itens a seguir são descritas as atividades que fazem parte da construção do diagnóstico e que envolvem os diferentes atores sociais.

Todas as atividades indicadas a seguir (entrevistas, visitas às empresas, reunião do ator e seminário) devem imediatamente ser registradas em relatórios após sua realização. Não se deve aguardar a finalização de todo o trabalho para efetuar o registro. Há risco de o relator esquecer de inserir informações importantes. Esses relatórios irão compor o conjunto de documentos resultantes do trabalho.

Na elaboração dos relatórios deve ser utilizada linguagem simples, com termos claros e precisos para evitar interpretações dúbias. Além disso, os relatórios precisam ser objetivos, contendo apenas informações essenciais.

3.3.1. O primeiro contato com os atores sociais

Após a realização do levantamento sobre a cadeia produtiva ou sobre o APL, realizado pela equipe que coordena a atividade, deve-se dar início ao contato com os atores sociais. Este momento tem como objetivo principal apresentar aos representantes das diversas instituições a proposta de construção coletiva de diagnóstico, sensibilizá-los para a importância da participação da instituição que representam no processo e obter informações sobre a visão da instituição em relação ao mercado de trabalho na cadeia produtiva ou no arranjo produtivo local.

Recomenda-se a elaboração de um documento com informações gerais sobre o trabalho de diagnóstico do mercado de trabalho na cadeia produtiva ou no

arranjo produtivo local que será desenvolvido. Esse documento deverá ser encaminhado, previamente, à direção da instituição por e-mail e também entregue em mãos no primeiro encontro com o representante da instituição (ver modelo Anexo 3).

Caso haja interesse da instituição em participar do projeto, os coordenadores devem informar aos representantes indicados pela instituição as etapas que serão realizadas (se possível, as datas das atividades) e as possibilidades de continuidade e de desdobramento do trabalho.

Como ainda não há na sociedade brasileira uma prática de diálogo social como forma de apoio à construção de políticas públicas, o momento de aproximação com representantes de instituições de trabalhadores, de empresários, do poder público e de outras entidades que possam fornecer suporte técnico para a construção do diagnóstico é de extrema importância para o êxito do trabalho. Por isso, a equipe executora do projeto deve reservar 12 horas para o contato com representantes de cada um dos atores sociais.

A sensibilização dos representantes para participação no trabalho deve contemplar questões como: maior eficácia de ações governamentais que se respaldam na experiência dos atores sociais; discussões entre diferentes atores sociais como meio de se atender a uma gama maior de interesses; importância da troca de informação e experiência; e outros benefícios do diálogo social.

Deve-se ressaltar que o diagnóstico será elaborado pelos próprios atores sociais. A equipe de coordenação terá o papel de promover os espaços de diálogo entre os representantes.

O primeiro contato permite a realização de entrevistas abertas, sem roteiro pré-definido, com representantes de cada instituição. Essas entrevistas devem ter como temas principais os problemas do mercado de trabalho e as necessidades de qualificação profissional no espaço que está sendo trabalhado. Embora a entrevista tenha como objetivo identificar a visão da instituição sobre os problemas do mercado de trabalho, a equipe envolvida no

projeto deve ver esse momento também como uma importante fonte de informação e formação para o trabalho nas etapas seguintes da atividade.

No caso específico de cadeias produtivas, a entrevista pode servir para verificar se a ocorrência de problemas no mercado de trabalho são mais freqüentes e graves em determinado(s) elo(s) da cadeia.

Durante as entrevistas também é possível identificar, através de indicação do representante entrevistado, outras instituições que não foram apontadas pela coordenação e que podem contribuir no processo de construção do diagnóstico.

Para que a equipe coordenadora da atividade possa aprofundar seu conhecimento sobre o mercado de trabalho, são recomendadas visitas às empresas do arranjo produtivo ou da cadeia produtiva estudados para obter informações sobre o trabalho junto a empresários e trabalhadores. Essa é uma ótima oportunidade para a equipe averiguar as reais condições de trabalho e o perfil profissional daqueles que estão em atividade. A observação do local de trabalho proporciona ainda informações sobre o processo produtivo, diferenciação segundo gênero e faixa etária dos trabalhadores, riscos de acidentes, disponibilidade de equipamentos de proteção, entre outras.

3.3.2. As reuniões com os atores

Após a identificação das instituições que participarão da construção do diagnóstico e a realização do primeiro contato com seus representantes, é o momento de reunir cada um dos atores sociais separadamente, em 4 oficinas com 4 horas de duração e, no máximo, 8 participantes cada uma. Assim, uma oficina deve reunir representantes de trabalhadores, outra, representantes de empresários, outra, representantes do poder público, e uma última, representantes de entidades de suporte técnico.

O contato dos representantes com seus pares permite que o grupo construa coletivamente um quadro com indicações sobre os problemas do mercado de

trabalho e as necessidades de qualificação profissional e inicie a discussão de propostas para resolução desses problemas.

3.3.2.1. Oficinas reunindo representantes de trabalhadores e empresários

As indicações sobre a condução das oficinas com representantes de trabalhadores e empresários ocuparão o mesmo item. Apesar da diferença entre os dois públicos, os passos para a realização das atividades são os mesmos.

No início da oficina deve ser feita a apresentação dos participantes. Além de ser um primeiro momento de contato do grupo, a apresentação é também importante para que os coordenadores da atividade conheçam melhor o perfil do grupo. O coordenador solicita então que cada representante diga seu nome e a entidade que representa registrando em um cartaz essas informações.

Em seguida, deve ser feita uma nova apresentação do projeto de construção coletiva do diagnóstico, lembrando e reforçando seus pressupostos, objetivos e etapas que serão realizadas. Após a apresentação, é possível promover uma rápida discussão entre os participantes sobre as oportunidades que a construção de um diagnóstico através do diálogo social, como o que está sendo realizado, pode proporcionar ao ator e aos demais. Essa discussão deve ter como objetivo apenas reduzir possíveis resistências ao trabalho com os demais atores e deve ser curta, já que haverá, no seminário, um momento específico sobre diálogo social.

A fim de iniciar as discussões em torno do diagnóstico é necessário lembrar aos participantes que algumas informações sobre os temas alvos do trabalho (mercado de trabalho e qualificação profissional) já foram obtidas através de entrevistas e registradas enquanto visão de uma única instituição. Durante a oficina, a proposta construir um quadro de informações sobre os temas que contemple a visão do ator social participante.

Posteriormente, é solicitado ao grupo que inicie o processo de levantamento de problemas do mercado de trabalho e de identificação das necessidades de qualificação social e profissional. Conforme os problemas são indicados, eles devem ser registrados em local visível. É importante ressaltar que, mesmo em uma atividade que reúna apenas um ator social, há a possibilidade de não haver convergência entre os representantes sobre os problemas apontados. Caso isso ocorra, deve-se verificar se a divergência é um impedimento para a continuidade do trabalho. Se isso acontecer, a oficina deve fazer indicações sobre propostas para a superação da divergência e as possibilidades da participação do ator nas atividades futuras, com os demais atores. Se a divergência for superada ou o grupo entender que, apesar da divergência, pode-se continuar o processo de levantamento de problemas, as atividades previstas na oficina devem ser realizadas. Somente poderão ser levados para o seminário, como posição do grupo, problemas em que houve convergência de idéias entre os participantes.

Caso o trabalho de levantamento de problemas termine antes do tempo reservado para a atividade, pode-se dar início a uma reflexão sobre propostas para os problemas apontados, que será aprofundada no seminário junto com os demais atores. A indicação de propostas é livre. Podem ser apontadas quantas propostas os participantes acharem necessárias para cada problema. Novamente, devem ser indicadas como posição do ator apenas as propostas que tiverem a concordância de todo o grupo.

Por fim, é importante realizar uma breve apresentação aos participantes sobre o seminário que reunirá os diferentes atores sociais (última atividade do processo de construção do diagnóstico). Nessa apresentação, deve ser fornecida aos participantes indicações sobre a condução dos trabalhos e a programação do seminário.

UTILIZAÇÃO PROVÁVEL DO TEMPO

Horário	Conteúdo	Atividade
14h às 14h50	Abertura Apresentação dos participantes Apresentação do projeto Diálogo social	Abertura (10') Apresentação dos participantes (10') Apresentação do projeto e esclarecimentos (20') Discussão sobre diálogo social (10')
14h50 às 15h50	Problemas do mercado de trabalho e demandas de qualificação	Indicação de problemas pelos participantes (60')
15h50 às 16h	Intervalo	
16h às 17h	Problemas do mercado de trabalho e demandas de qualificação (continuação)	Identificação de pontos de convergência (60')
17h às 17h30	Ações para a solução dos problemas	Levantamento inicial de propostas para a solução dos problemas (30')
17h30 às 18h	A etapa seguinte: o seminário	Apresentação do seminário que reunirá os diferentes atores sociais.

3.3.2.2. Oficina reunindo representantes do poder público

A oficina que reúne representantes do poder público se diferencia daquelas realizadas com representantes de trabalhadores e empresários. Os representantes do poder público podem atuar em uma área que não seja a mesma daquela abrangida pela cadeia produtiva ou pelo APL. Isso pode fazer com que desconheçam certos aspectos da realidade desses espaços. No caso do trabalho em arranjos produtivos locais, possivelmente o conhecimento desse ator sobre a realidade local é maior, o que facilita o trabalho dos representantes na oficina. No caso da cadeia produtiva, há grande probabilidade de que esses representantes não possuam informações específicas sobre os problemas e demandas da cadeia, o que leva a necessidade de que a atividade seja conduzida de forma flexível, de tal maneira que esse fato seja visto pelos representantes como um desafio e não como um desestímulo a sua participação na atividade. Deve-se ressaltar que, no trabalho com esse ator especificamente, a experiência dos representantes na atividade pública pode ser um importante elemento para compensar possíveis desconhecimentos do espaço econômico objeto do trabalho.

No primeiro momento da oficina com representantes do poder público para a análise de cadeias produtivas também deve ser realizada a apresentação dos participantes e do projeto de construção coletiva do diagnóstico, relembrando e reforçando seus pressupostos, objetivos e etapas que serão realizadas. Após a apresentação, também é possível promover uma discussão entre os participantes sobre as oportunidades que a construção de um diagnóstico através do diálogo social, como a realizada, pode proporcionar.

Deve-se aprofundar a discussão verificando se os representantes presentes já participaram de experiências de utilização do diálogo social como apoio a construção de políticas públicas. Caso a resposta seja afirmativa, os participantes poderão refletir sobre os sucessos e fracassos verificados e como a experiência anterior pode ser aproveitada em benefício da atividade.

Se confirmada a condição de desconhecedores dos problemas da cadeia, a oficina deve ter o papel de promover uma primeira aproximação dos componentes desse grupo com a realidade da cadeia produtiva que está sendo trabalhada. Para isso, é importante que seja apresentado um conjunto de informações básicas que lhes dê condições de refletirem sobre o assunto. Essas informações devem abranger o conceito de cadeia produtiva e a cadeia que está sendo trabalhada.

Um outro tema que pode ser alvo de debate durante a oficina com os representantes do poder público é a utilização de cadeias produtivas como referencial para a atuação governamental. A discussão deve girar em torno das vantagens e desvantagens em optar pela atuação com foco específico em determinada cadeia. Em seguida o coordenador da atividade deve propor que o grupo discuta sua intervenção no seminário. Assim, é dada ao grupo a oportunidade para que ele decida se faz indicações sobre problemas no mercado de trabalho da cadeia ou se organiza um outro tipo de intervenção.

UTILIZAÇÃO PROVÁVEL DO TEMPO PARA ATIVIDADES EM CADEIAS PRODUTIVAS

Horário	Conteúdo	Atividade
14h às 15h05	Abertura Apresentação dos participantes Apresentação do projeto	Abertura (10') Apresentação dos participantes (10') Apresentação do projeto e esclarecimentos (45')
15h05 às 16h05	Experiências de utilização do diálogo social como apoio à construção de políticas públicas	Levantamento e reflexão sobre experiências (60')
16h05 às 16h15	Intervalo	
16h15 às 17h	Esclarecimentos sobre cadeias produtivas	Apresentação de informações sobre a cadeia (45')
17h às 17h30	Políticas públicas relativas ao mercado de trabalho específicas para cadeias produtivas	Levantamento de ações específicas sobre atuação governamental em cadeias produtivas (30')
17h30 às 18h	Preparação da intervenção do grupo no seminário	Preparação da intervenção do grupo no seminário

Caso os representantes do poder público tenham conhecimento dos problemas específicos da cadeia produtiva que está sendo analisada, a oficina poderá seguir as mesmas indicações feitas para a oficina com representantes do poder público em APLs, indicadas a seguir.

No caso da realização do projeto de diagnóstico em arranjos produtivos locais, a proximidade do ator com a realidade local faz com que os representantes do poder público, assim como os representantes de trabalhadores e empresários, tenham maior facilidade na identificação de problemas do mercado de trabalho do arranjo. Dessa forma, a oficina se configura nos moldes das que reúnem representantes de empresários e trabalhadores:

- Apresentação do projeto de construção do diagnóstico;
- Possibilidades que a construção de um diagnóstico através do diálogo social pode proporcionar;
- Levantamento de problemas do mercado de trabalho no arranjo produtivo local;

- Busca de convergência entre os problemas apontados;
- Indicação de propostas a respeito dos problemas apontados.

A oficina também deve ser finalizada com a apresentação da proposta de realização do seminário reunindo os diferentes atores sociais.

UTILIZAÇÃO PROVÁVEL DO TEMPO PARA ATIVIDADES EM ARRANJOS PRODUTIVOS LOCAIS

Horário	Conteúdo	Atividade
14h às 14h50	Abertura Apresentação dos participantes Apresentação do projeto Diálogo social	Abertura (10') Apresentação dos participantes (10') Apresentação do projeto e esclarecimentos (20') Discussão sobre diálogo social (10')
14h50 às 15h50	Problemas do mercado de trabalho e demandas de qualificação	Indicação de problemas pelos participantes (60')
15h50 às 16h	Intervalo	
16h às 17h	Problemas do mercado de trabalho e demandas de qualificação (continuação)	Identificação de pontos de convergência (60')
17h às 17h30	Ações para a solução dos problemas	Levantamento inicial de propostas para a solução dos problemas (30')
17h30 às 18h	A etapa seguinte: o seminário	Apresentação do seminário que reunirá os diferentes atores sociais.

3.3.2.3. Oficina reunindo representantes de entidades de suporte técnico

Esse grupo poderá ser composto por instituições como: universidades, centros de pesquisa, escolas técnicas, prestadoras de assistência técnica a empresas, outras instituições que tenham conhecimento sobre a cadeia produtiva ou o arranjo produtivo local objeto do trabalho.

Para a realização dessa oficina, deve-se ter como pressuposto que a participação desse quarto grupo em processos de discussão como este é relativamente reduzida na realidade brasileira. Normalmente, o que se vê são

demandas para a realização de diagnósticos feitas por trabalhadores e empresários à academia, que normalmente os fazem sem a participação dos demais atores. Sendo assim, o objetivo dessa oficina é discutir a inserção desse grupo no processo de construção do diagnóstico.

Na atividade os três momentos iniciais realizados nas demais oficinas também deverão ocorrer, ou seja, a apresentação dos participantes, do projeto de construção do diagnóstico e das oportunidades do diálogo social.

O próximo passo é a verificação, junto aos representantes, de como se dá a inserção das instituições presentes na cadeia ou no APL. Essa atividade propicia identificar quais informações cada entidade pode fornecer para auxiliar os demais atores na construção do diagnóstico. Os representantes devem se ater à apresentação de informações que sua instituição produz e que podem auxiliar na construção do diagnóstico.

Deve-se esclarecer aos participantes as especificidades da intervenção dessas entidades no processo de construção do diagnóstico. Esse grupo terá o papel de apoiar as discussões dos demais representantes, o que significa que sua intervenção será diferenciada e estará concentrada em determinados momentos do seminário. Assim, embora possam opinar, a decisão sobre os problemas que serão apontados e a indicação das ações para resolvê-los são de competência dos demais atores sociais. Dessa forma, as entidades estarão participando com o objetivo de apoiar o trabalho e as discussões dos demais atores e de verificar as possibilidades de sua participação em atividades futuras, que podem surgir a partir dos encaminhamentos do seminário.

UTILIZAÇÃO PROVÁVEL DO TEMPO

Horário	Conteúdo	Atividade
14h às 14h50	Abertura Apresentação dos participantes Apresentação do projeto Diálogo social	Abertura (10') Apresentação dos participantes (10') Apresentação do projeto e esclarecimentos (20') Discussão sobre diálogo social (10')
14h50 às 16h	A inserção dessas entidades na cadeia e no APL	Debate (70')
16h às 16h10	Intervalo	
16h10 às 17h30	A contribuição da entidade para o seminário	Debate (80')
17h30 às 18h	A etapa seguinte: o seminário	Apresentação do seminário que reunirá os diferentes atores sociais.

3.3.3. O seminário

O seminário reunindo os diferentes atores sociais que participaram das atividades anteriores é a última etapa na construção do diagnóstico sobre o mercado de trabalho. O evento deve ser realizado em dois dias (16 horas) e ter no máximo 30 participantes. É importante que o mesmo representante de cada instituição que esteve nas etapas anteriores participe do seminário em tempo integral, pois, nesse momento, serão resgatadas todas as informações obtidas anteriormente. É necessário reunir esforços para que a participação dos atores sociais seja paritária.

A reunião de diferentes atores sociais é um momento delicado do processo de construção do diagnóstico. É necessário que os coordenadores considerem que a explicação da realidade por diferentes atores sociais nunca é igual. Cada ator identifica e explica os problemas a partir de seus valores, ideologia e interesses. Portanto, não se deve fazer juízo de valor sobre as diferentes explicações dadas.

Diante desse quadro de diferenças intrínsecas, algumas restrições por parte dos atores sociais podem dificultar o trabalho em conjunto. Por isso, é importante que se crie um espaço de cooperação em que prevaleça a

persuasão, a negociação de soma positiva, o acordo e a abertura de espaços de convergência. A busca de convergências não deve se basear na ocultação da diferença entre os atores, mas sim na identificação das visões, interesses e necessidades que os diferenciam.

Se os desacordos persistirem, o coordenador deve recorrer ao procedimento indicado para situações de divergência entre os representantes nas oficinas, ou seja, consultá-los para verificar se a impossibilidade de se alcançar convergências é um impedimento para a continuidade da atividade. Caso seja, o seminário deve indicar propostas para a superação das divergências e as possibilidades da participação dos atores em atividades futuras. Se as divergências forem superadas ou o grupo entender que, apesar das divergências, pode-se avançar em outras questões, o processo de levantamento de problemas deve continuar. Somente poderão ser indicados como posição dos atores no seminário pontos em que houve convergência das posições dos atores.

As atividades do seminário

Abertura e apresentação dos participantes

O seminário deve ser iniciado com a abertura dos trabalhos pelos coordenadores do projeto de construção do diagnóstico. Também há a possibilidade de que um representante da instituição que solicitou a realização do projeto (Governo Federal, governos estaduais ou municipais, sindicatos de trabalhadores ou empregadores, etc.) faça uma breve explanação durante a abertura.

Como nas oficinas, a apresentação dos participantes e das instituições que representam deve ocorrer mesmo quando todos já se conhecem porque esse é um importante momento de entrosamento do grupo.

Apresentação do projeto

Tendo em vista a possibilidade de que algum representante não tenha participado das atividades anteriores (entrevistas e oficinas), é recomendável que haja uma nova apresentação do projeto de construção coletiva do diagnóstico, lembrando e reforçando seus pressupostos, objetivos e etapas que foram realizadas.

Expectativas, programa e funcionamento do grupo

Após a apresentação do projeto há um espaço para que os participantes possam se manifestar sobre as expectativas em relação ao seminário e ao projeto como um todo.

Deve-se apresentar ao grupo uma síntese do programa proposto, dialogando com as expectativas levantadas e, ao mesmo tempo, oferecendo os esclarecimentos necessários. Esta síntese deverá ser bem genérica, a fim de permitir maior flexibilidade na condução da atividade e facilitar adaptações que se fizerem necessárias.

O coordenador deve discutir com o grupo aspectos operacionais da atividade para não haver comprometimento do trabalho: horários, informações sobre o funcionamento do local do evento, lazer, apoio e outros.

Palestras

Para o início das atividades diretamente relacionadas ao tema do projeto, sugere-se a realização de uma palestra por um especialista sobre o mercado de trabalho na cadeia produtiva ou no arranjo produtivo objeto da avaliação. Se os coordenadores perceberem durante as primeiras etapas do projeto (realização do levantamento, entrevistas e oficinas) que algum tema em especial tem despertado maior atenção dos representantes, ele poderá ser abordado na palestra. Ao término da palestra, deve haver espaço para que os participantes debatam a explanação realizada.

Outro tema que deve ser alvo de explanação é o diálogo social. Esta discussão pode ser realizada pelos próprios coordenadores da atividade, que devem

adotar uma dinâmica que permita aos participantes presentes se manifestar sobre sua visão a respeito dessa modalidade de diálogo. Nesse sentido, o coordenador da atividade deve solicitar aos participantes que indiquem as vantagens e desvantagens do diálogo social colocado em prática através do tripartismo ou do multipartismo, e cuidar para que todas as indicações feitas tenham sido compreendidas pelo conjunto dos participantes. Todas as indicações dos participantes devem ser registradas e, preferencialmente, mantidas em local visível durante o seminário.

Entidades de suporte técnico

Posteriormente às duas palestras, são feitas as apresentações das entidades de suporte técnico. Pode ser destinado aproximadamente 10 minutos para cada uma. A coordenação da atividade deve esclarecer aos demais participantes as especificidades da intervenção dessas entidades, que terão mais o papel de apoiar as discussões dos demais representantes. Isso significa que sua intervenção estará concentrada em determinados momentos do seminário.

Os representantes devem se ater à apresentação de informações que sua instituição produz e que podem auxiliar na construção do diagnóstico. Ao compartilhar estas informações com os demais atores, cria-se a possibilidade de que as discussões em torno dos problemas do mercado de trabalho se aprofundem e ganhem qualidade.

Levantamento de problemas e elaboração de propostas

Neste momento se inicia o trabalho com os atores de identificação de problemas e levantamento de propostas sobre o mercado de trabalho.

Como primeira atividade dessa etapa, solicita-se que sejam formados 4 grupos, cada um com representantes de um ator social (trabalhadores, empresários, poder público e entidades de suporte técnico). Cada grupo lerá o documento resultante da oficina da qual participou, indicando se reflete as discussões realizadas.

Após a etapa de validação dos relatórios, é solicitado aos grupos que leiam os documentos resultantes das oficinas envolvendo os demais atores sociais. O objetivo é que, através da leitura dos documentos dos demais atores, cada grupo se aproprie das discussões realizadas, socializando os trabalhos e identificando os problemas e as propostas apontadas.

Estando cada um dos atores informado sobre os problemas e propostas a respeito do mercado de trabalho apontados pelos demais, inicia-se o processo de construção conjunta. O coordenador da atividade indica que, a partir desse momento, o levantamento de problemas e de ações para solucioná-los é de competência dos atores governo, trabalhadores e empresários. As entidades de pesquisa participam apenas enquanto observadoras da atividade. Solicita-se a cada grupo que indique dois problemas do mercado de trabalho da cadeia produtiva ou do arranjo produtivo local, considerados fundamentais para seus representantes e para os demais. Deve ser estabelecida uma ordem de prioridade entre os dois problemas apontados. Nesse momento, é importante que a equipe coordenadora da atividade acompanhe atentamente o trabalho dos grupos, antecipando possíveis dificuldades e oportunidades que poderão explorar na atividade seguinte.

Após a atividade, os participantes voltam à formação em plenária para apresentação dos problemas apontados. Um representante de cada grupo apresenta os dois problemas. Ele indica a ordem de prioridade e argumenta sobre a relevância dos problemas para o seu grupo e para os demais.

Os problemas apontados por cada ator devem ser registrados em local visível a todos os participantes pela equipe de coordenação. Nesse momento, inicia-se o trabalho de convergência dos atores acerca dos problemas apontados. Logo, a equipe de coordenação deve iniciar com os participantes o trabalho de priorização dos problemas. O problema ao qual o grupo atribuiu maior prioridade receberá peso 2, e o de menor prioridade, peso 1. Os problemas considerados de maior relevância para o grupo de diferentes atores sociais serão escolhidos a partir da maior frequência e da maior prioridade dada a eles.

Após a indicação de 2 ou 3 problemas prioritários para todos os atores sociais, é o momento de identificar as suas causas e conseqüências. Essa atividade deve ser realizada em plenária. A equipe de coordenação registra as causas e conseqüências apontadas pelos atores. Os problemas indicados também podem ser alvo de uma análise de suas possíveis tendências, igualmente realizada em plenária.

Montado o quadro com os problemas indicados pelos diferentes atores sociais, suas causas, conseqüências e tendências, é chegado o momento de elaborar propostas que possam solucionar ou amenizar seus os efeitos. Essa atividade será realizada em plenária. Todas as propostas indicadas, e que sejam convergentes entre os atores, devem ser registradas. Deve-se iniciar o trabalho pelo problema considerado de maior prioridade. O levantamento de propostas deve identificar ações sobre as quais os próprios atores ali presentes têm governabilidade e, também, as que exigem a participação de outras instituições.

Avaliação

A avaliação deve abranger os diversos aspectos do seminário, desde o local, tempo de duração, conteúdo, distribuição do conteúdo no tempo, integração do grupo, metodologias e técnicas utilizadas, custo, alimentação, hospedagem e coordenação.

Propõe-se uma avaliação composta de duas fases: uma primeira individual, em que os participantes fazem uma apreciação por escrito com base nos critérios apontados anteriormente, e uma avaliação coletiva, em que os participantes se manifestem sobre a atividade nos aspectos que julgarem pertinentes.

Após a avaliação, encaminhar o encerramento do seminário.

UTILIZAÇÃO PROVÁVEL DO TEMPO**1º dia - manhã**

Horário	Conteúdo	Atividade
9h às 10h	Abertura, apresentação dos participantes e do projeto	Abertura (15') Apresentação dos participantes (15') Apresentação do projeto (30')
10h às 10h50	Expectativas, programa e funcionamento do grupo	Levantamento de expectativas (30') Apresentação do programa (10') Funcionamento do grupo (10')
10h50 às 11h10	Intervalo	
11h10 às 12h30	Palestra	Apresentação em plenária seguida de debate (80')

1º dia - tarde

Horário	Conteúdo	Atividade
13h30 às 14h30	Palestra sobre diálogo social	Apresentação em plenária seguida de debate (60')
14h30 às 16h00	Entidades de suporte técnico	Apresentação de cada entidade e abrir possibilidade de debate (90')
16h00 às 16h20	Intervalo	
16h20 às 17h	Trabalho com os atores	Validação dos documentos e apropriação sobre o que foi elaborado pelos demais atores (40')
17h às 18h	Trabalho com os atores	Indicação de problemas fundamentais (60')

2º dia – manhã

Horário	Conteúdo	Atividade
9h às 9h40	O trabalho com os atores	Apresentação e justificativa dos problemas selecionados (40')
9h40 às 10h40	O trabalho com os atores	Priorização dos problemas (60')
10h40 às 11h	Intervalo	
11h às 12h30	O trabalho com os atores	Levantamento das causas e conseqüências dos problemas prioritários (60')

2º dia – tarde

Horário	Conteúdo	Atividade
13h30 às 14h	O trabalho com os atores	Verificação da necessidade de indicar algumas tendências dos problemas prioritários (30')
14h às 15h30	O trabalho com os atores	Levantamento de propostas (60')
15h30 às 16h	Intervalo	
16h às 17h	Avaliação	Avaliação individual e coletiva (60')
17h às 18h	Encerramento	Encerramento (60')

3.4. A socialização dos resultados do trabalho e os próximos passos

Como mencionado anteriormente, todas as atividades que ocorrerem durante o processo de construção do diagnóstico (entrevistas, visitas a locais de trabalho, oficinas e seminários) devem ser registradas em relatórios imediatamente após sua realização.

Especificamente sobre o relatório final do seminário, é necessário que, depois de sua elaboração, ele seja validado pelos participantes. Para isso, deve-se realizar uma reunião após o seminário, com cerca de uma hora de duração, com um representante de cada ator social.

Deve-se também disponibilizar, a partir da concordância dos participantes, uma relação com as instituições que participaram de todo o processo, seus representantes e seus endereços eletrônicos e telefones. A organização dessa relação possibilita, aos participantes que demonstrarem interesse, a criação de uma rede para troca de informações que pode garantir a realização de ações para solução de problemas que estão ao alcance dos próprios atores sociais.

Concluída a construção do diagnóstico, o passo seguinte é disponibilizar as informações obtidas à entidade que demandou a realização do diagnóstico. Essa é uma oportunidade para analisar os êxitos, limitações e problemas que podem conter o diagnóstico apresentado e sua importância enquanto subsídio

para a intervenção futura da entidade na cadeia produtiva ou no arranjo produtivo local objeto do trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

COSTA, Hélio B. **Planejamento estratégico, 2004**. Mimeo. (Texto de apoio aos participantes da videoconferência realizada em Brasília, em 21 de outubro de 2004). Projeto EuroBrasil.

DE TONI, Jackson. **Planejamento estratégico e participativo**. Porto Alegre: UERGS, ago. 2002. Curso de Especialização Gestão Pública Participativa.

DIEESE. **Observatório do Trabalho do Rio Grande do Sul: projeto de implantação**. Porto Alegre: jan. 2001.

_____. **Seminário cadeia produtiva e organização sindical**. São Paulo: DIEESE, 2004. (Seminários de Negociação).

HUERTAS, Franco. **O método PES: entrevista com Matus**. São Paulo: FUNDAP, 1996.

ILO. **Social dialogue, labour law and labour administration departament**. 2005.

MATUS, Carlos. **Estratégias políticas: chimpanzé, Maquiavel e Gandhi**. São Paulo: FUNDAP, 1996.

_____. **Política, planejamento e governo**. Brasília: IPEA, 1997a.

_____. **Adeus, senhor Presidente**. São Paulo: FUNDAP: 1997b.

OBSERVATÓRIO do Trabalho: pesquisa social para políticas públicas. SEMINÁRIO INTERNACIONAL, 1., 2001. Porto Alegre. **Exposições e debates**, São Paulo: DIEESE, 2001.

OIT. **Investigación sobre el trabajo infantil: um manual de campo: guia para una evaluación rápida**, 2000. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish>>.

ANEXO 1
DOCUMENTOS RESULTANTES DA PRIMEIRA
EXPERIÊNCIA PILOTO DE APLICAÇÃO DA
METODOLOGIA REALIZADA NA CADEIA
PRODUTIVA DO PLÁSTICO NO ESTADO DE SÃO
PAULO

SUMÁRIO

Apresentação.....	41
1. Processo produtivo na cadeia petroquímica.....	42
2. Desempenho, comércio exterior e perspectivas: 1ª e 2ª geração.....	43
3. Terceira geração da cadeia petroquímica: a indústria de transformação plástica.....	44
3.1. Desempenho.. ..	44
3.2. Comércio exterior.....	44
3.3. Perspectivas.....	45
3.4. Estrutura, competitividade e concorrência.....	46
3.5. Principais processos de transformação.....	48
3.6. Segmentação do mercado de plástico.....	49
3.7. Reciclagem.....	51
4. Perfil dos trabalhadores.....	53
4.1. 1º e 2º geração.....	53
4.2. Indústria de transformação plástica.....	56
4.3. Conclusão.....	63
5. Referências bibliográficas.....	65
6. Contatos pessoais e institucionais.....	68
7. Entidades participantes da cadeia produtiva do plástico.....	78
8. Relatório de oficinas com representantes de empresários, governos e trabalhadores.....	79
9. Relatório do seminário com representantes de empresários, governos e trabalhadores.....	89

APRESENTAÇÃO

Este levantamento sobre a cadeia produtiva do plástico e, especificamente, sobre o seu mercado de trabalho é parte integrante do projeto “Diagnóstico do mercado de trabalho e levantamento de demandas de qualificação profissional na cadeia produtiva do plástico do Estado de São Paulo”, realizado pelo Departamento Intersindical Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE em convênio com o Ministério do Trabalho e Emprego.

Primeiramente são apresentados alguns dados sobre o desempenho e as perspectivas de cada um dos elos da cadeia produtiva e informações sobre o mercado de trabalho baseadas em fontes secundárias. Depois, são apresentadas informações sobre contatos pessoais e institucionais realizados para a elaboração deste levantamento. Em seguida, há os relatórios de atividades com empresários, governo, trabalhadores.

1. PROCESSO PRODUTIVO NA CADEIA PETROQUÍMICA

O processo de produção envolvido na fabricação do plástico passa por três gerações industriais: indústria petroquímica básica ou centrais petroquímicas (1ª geração), produtoras de resinas termoplásticas (2ª geração) e indústria de transformação (3ª geração).

A 1ª e 2ª gerações compõem o elo da cadeia petroquímica caracterizado, principalmente, pela presença de grandes empresas com elevados faturamentos intensivos em capital e em tecnologia e com forte interdependência entre os segmentos. Em 2005 foram identificadas no Brasil três centrais petroquímicas responsáveis pelo processamento da nafta, matéria-prima básica para a produção de resinas termoplásticas. Paralelamente, o mercado brasileiro de termoplásticos é controlado por apenas 15 empresas, que possuem um faturamento líquido anual de US\$ 6,5 bilhões, segundo dados da Associação Brasileira da Indústria Química - Abiquim.

A 3ª geração, ou indústria de transformação, é caracterizada pela heterogeneidade, observada no tamanho das empresas, no acesso às novas tecnologias, nos diferentes processos de transformação, na diferenciação do produto e no poder de mercado.

2. DESEMPENHO, COMÉRCIO EXTERIOR E PERSPECTIVAS: 1ª E 2ª GERAÇÃO

Segundo a Associação Brasileira da Indústria do Plástico – Abiplast -, em 2004, o setor petroquímico brasileiro apresentou um bom desempenho, verificado no aumento de 10,6% do consumo de resinas termoplásticas.

Para os próximos anos, a expectativa é de que o setor continuará crescendo, muito embora fatores como o aumento internacional do preço da nafta, e um crescimento do PIB muito abaixo do previsto, podem ameaçar a tendência à expansão tal como verificada em 2004.

Em 2004, a balança comercial do setor petroquímico continuou deficitária apesar do bom desempenho do mercado interno. O Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior – MDIC - aponta que, em relação ao ano anterior, houve um acréscimo de, aproximadamente, US\$ 292,8 milhões no déficit do setor, resultando em um saldo negativo de US\$ 1,2 bilhão.

3. TERCEIRA GERAÇÃO DA CADEIA PETROQUÍMICA: A INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO PLÁSTICA

3.1 . Desempenho

A partir de dados da Associação Brasileira da Indústria do Plástico – Abiplast - é possível identificar que o setor de transformados plásticos, após um período de fraco crescimento, vive um momento otimista em todos seus segmentos. Em 2004, o bom desempenho da indústria de transformação plástica deveu-se, sobretudo, ao aumento do consumo de plásticos e à recuperação da economia brasileira. Nesse ano, o consumo aparente de artefatos transformados plásticos⁴ registrou um aumento de 11,1% em relação a 2003, ano no qual o consumo caiu em 3,7%. Em 2004, o faturamento do setor registrou um aumento de 47,7%, chegando a R\$ 40,4 milhões.

O desempenho positivo pode ser observado, ainda, no aumento do consumo médio do plástico por habitante que, em 2004, foi de 23,7 quilos (9,7% a mais que o do ano anterior), ainda muito inferior à média de consumo per capita nos EUA e Europa, que chega a 100 kg e 80 kg por habitante, respectivamente.

3.2. Comércio exterior

A balança comercial dos produtos transformados plásticos⁵ apresentou, em 2001, um déficit de US\$ 297,5 milhões. Em 2002, com a queda das exportações e o aumento das importações, o saldo negativo evoluiu para US\$ 376,3 milhões. Em 2003, sentindo o efeito do aumento das exportações acompanhado pela queda das importações, o déficit diminuiu significativamente, apesar de continuar apresentando um valor negativo de US\$ 189,1 milhões. Em 2004, com um saldo negativo de US\$ 253,2 milhões, a balança comercial da indústria de transformação plástica acompanhou a tendência observada nos

⁴ O consumo de artefatos plásticos é calculado a partir do consumo nacional de resinas menos a diferença entre importação e exportação (saldo balança comercial) de artefatos.

⁵ Corresponde aos produtos plásticos compreendidos no capítulo 39 da NCM (Nomenclatura Comum do Mercosul): do 3915 ao 3926; e aos produtos de plásticos presentes em outros capítulos da NCM: 42, 48, 54, 55, 57, 58, 59, 63, 64, 65, 67, 85, 87, 90, 91, 92, 94, 95 e 96.

outros elos da cadeia, com elevação tanto das exportações quanto das importações (Tabela 1).

Tabela 1
Balança Comercial dos produtos transformados plásticos
Brasil – 2003-2004 – janeiro/dezembro

	2001		2002		2003		2004	
	Peso (mil toneladas)	US\$ Milhões FOB	Peso (mil toneladas)	US\$ Milhões FOB	Peso (mil toneladas)	US\$ Milhões FOB	Peso (mil toneladas)	US\$ Milhões FOB
Exportação	155,8	564,2	141,6	494,9	199,8	638,1	247,5	792,6
Importação	233,8	861,7	221,3	871,1	230,0	827,2	299,9	1.045,7
Saldo	(78,0)	(297,5)	(79,7)	(376,3)	(30,2)	(189,1)	(52,4)	(253,1)

Fonte: Associação Brasileira da Indústria do Plástico – Abiplast

De acordo com os dados da Abiplast, os principais parceiros do Brasil no comércio exterior dos produtos plásticos atualmente estão na América Latina. Em 2004, 32,1% das exportações foram remetidas para o Mercosul registrando um crescimento de 40,6% em relação a 2003.

No que tange às importações, os EUA e a União Européia, com participações de, respectivamente, 23,2% e 32,4%, continuam sendo os maiores exportadores de produtos transformados plásticos para o Brasil.

Dessa forma, o intenso comércio de compra de produtos transformados plásticos dos EUA e da Europa é o que mais contribui no déficit da balança comercial desse setor. Em 2004, o saldo negativo do comércio em relação aos EUA cresceu 82,1% e com a União Européia 26,1%.

3.3. Perspectivas

As projeções de investimentos necessários, realizadas pela Abiplast e pela Associação Brasileira da Indústria Química - Abiquim - para atender o aumento da demanda no período de 2004 a 2013 levam em consideração duas hipóteses de crescimento do PIB: uma conservadora e outra otimista.

Na hipótese conservadora, de um crescimento de 3,1% a.a. do PIB, os investimentos na indústria de transformação do plástico deverão chegar a US\$ 446,8 milhões no período considerado (US\$ 168,8 milhões entre 2004 e 2008 e

US\$ 278 milhões entre 2008 e 2013). Na hipótese otimista, que considera um crescimento de 4,7% a.a. do PIB, o total investido deverá atingir US\$ 1,0 bilhão (US\$ 248,7 milhões entre 2005 e 2008 e US\$ 771,6 milhões, de 2009 a 2013).

Além dos investimentos projetados, calcula-se que para reverter o saldo negativo da balança comercial do setor, será necessário gerar exportações adicionais e/ou substituição de importação de US\$ 1,0 bilhão a.a. em transformados plásticos até 2008. A idéia é aumentar esforços para garantir a exportação de produtos fabricados nos elos da cadeia do plástico, que representa um maior acréscimo de valor agregado.

3.4. Estrutura, competitividade e concorrência

De acordo com os dados da Rais 2003, a Indústria de Transformação Plástica⁶ é formada por 8.379 estabelecimentos, cuja produção está concentrada, principalmente, nos setores de fabricação de embalagem de plástico (29,9%) e fabricação de artefatos diversos de plástico⁷ (64,6%).

A 3ª geração da cadeia do plástico é caracterizada pela maior presença de micro e pequenos estabelecimentos. No Brasil, 71,5% dos estabelecimentos possuem até 19 empregados e 22,9% têm entre 20 e 99 trabalhadores (Tabela 2).

⁶ Esses dados referem-se aos seguintes setores: fabricação de calçados plásticos, fabricação de laminados planos e tubulares plásticos; fabricação de embalagem de plástico e fabricação de artefatos diversos de plásticos.

⁷ Engloba tubos e conexões, produtos para uso em diversas indústrias, utilidades domésticas e artefatos diversos de plásticos.

Tabela 2
Distribuição das empresas da 3ª geração petroquímica,
segundo tamanho - Brasil - 2003

Tamanho	empresas	%
Micro	5.991	71,5
Pequena	1.921	22,9
Média	434	5,2
Grande	33	0,4
Total	8.379	100,0

Fonte: MTE/Rais.

Elaboração: DIEESE

Obs.: Foi utilizada a definição para tamanho de empresa que adota o critério de número de pessoas empregadas. Uma empresa micro possui até 19 pessoas ocupadas; pequena de 20 a 99 pessoas; média de 100 a 249; e, grande mais de 500 empregados

No que tange ao padrão locacional, ao contrário das empresas de 2ª geração que em geral localizam-se próximas as centrais de matéria-prima, as empresas de 3ª geração estão perto dos mercados consumidores de produtos plásticos. Nesse sentido, ainda segundo dados da Rais, o Estado de São Paulo concentra 47,7% dos estabelecimentos desse setor. Logo em seguida aparece o Rio Grande do Sul, com 11,9%, Santa Catarina, com 7,0%, Paraná, com 6,3%, Minas Gerais, com 6,1% e Rio de Janeiro, com 6,1%.

As características estruturais do setor – como grande número de pequenas empresas e vantagens da proximidade aos centros consumidores – explicam a tendência à concentração geográfica da indústria. Exemplo disso é o arranjo produtivo da indústria de transformação plástica do ABC paulista, que concentra 5,2% dos estabelecimentos desse setor.

No entanto, apesar do predomínio das pequenas empresas, o dinamismo e a competitividade do setor são conduzidos por um número restrito de médias e grandes empresas, que se modernizaram em função do grande potencial de crescimento do setor e das exigências do mercado consumidor. Segundo o Balanço Setorial da Gazeta Mercantil (2005), estima-se que apenas 300 dessas empresas sejam responsáveis por 70% do consumo de resinas termoplásticas.

Por outro lado, a produção de transformados plásticos nas empresas de pequeno porte é, na maioria das vezes, realizada em empreendimentos familiares, que utilizam máquinas muito antigas. Essas empresas “renovam” seus equipamentos quando outra empresa compra uma máquina nova e repassa a antiga. Atualmente, segundo dados do Balanço Setorial (2005), 60% das 40 mil máquinas em funcionamento no Brasil são obsoletas.

Dessa forma, um dos fatores que mais dificulta o grau de competitividade do setor é o parque industrial obsoleto perpetuado, sobretudo, pelas micro e pequenas empresas que, em geral, são pouco competitivas e não possuem recursos suficientes para investir em novos equipamentos, em profissionais qualificados ou em pesquisa e desenvolvimento. Soma-se a isso o alto grau de informalidade, difícil de ser mensurado, e o baixo nível de qualificação dos empregados, sobretudo na micro e pequena empresa.

O elevado grau de concentração das empresas de segunda geração é um fator que lhe confere uma posição favorável no que diz respeito ao poder de negociação em relação às empresas de transformação do plástico. Paralelamente, a estrutura atomizada deste segmento, marcada pelo elevado número de empresas atuando no mercado, aliado às restrições econômicas e estruturais, deixam uma estreita margem de possibilidades em relação a custos e preços e acirra a rivalidade entre as empresas, dificultando a definição de estratégias que favoreçam benefícios coletivos.

3.5. Principais processos de transformação

O processo produtivo utilizado na transformação do plástico determina o seu destino no mercado. A transformação das resinas termoplásticas em produtos plásticos na 3ª geração é realizada por meio de três equipamentos principais: a sopradora, a extrusora e a injetora.

A extrusão permite a fabricação de produtos como filmes de polietileno de baixa densidade (PEBD) para uso como sacos plásticos e tubos de PVC, placas, perfis, etc.

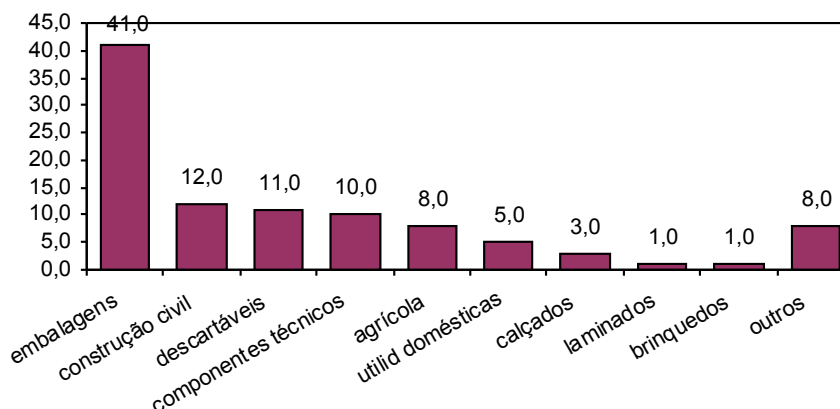
A injeção é um processo de transformação similar à fundição sob pressão de metais. É o processo de transformação mais popular, respondendo por 60% do parque de máquinas. Esse tipo de processo é ideal para a fabricação de brinquedos, pára-choques, utilidades domésticas, tampas etc.

A sopradora fabrica produtos como embalagens, bóias, garrafas, tanques de combustível bolsas etc. Uma característica desse processo é permitir a confecção de peças vazadas.

3.6. Segmentação do mercado de plástico

Como principais segmentos consumidores dos transformados plásticos destacam-se o de embalagens, construção civil, descartáveis, componentes técnicos e agrícola (Gráfico 1).

Gráfico 1
Distribuição dos produtos plásticos segundo segmentos do mercado
Brasil – 2004 (em %)



Fonte: Associação Brasileira da Indústria do Plástico – Abiplast.

De todos os segmentos, o de embalagens é o que mais consome plástico, aproximadamente 41% do mercado. Uma das características desse segmento é a diversificação, com grande variedade de produtos plásticos rígidos ou flexíveis empregados em garrafas, frascos, bandejas, caixas, sacos plásticos e outros.

Em 2003, segundo Plástico em Revista (2004), apesar do fraco desempenho de toda a cadeia do plástico, o consumo interno embalagens plásticas atingiu 1,2 milhão de toneladas, contra 1,1 milhão toneladas em 2002, e 1,0 milhão em 1999.

Em 2004, segundo a Associação Brasileira de Embalagens – Abre -, a receita líquida de vendas do segmento de embalagens foi de R\$ 28,5 bilhões, R\$ 4,3 bilhões a mais do que a do ano anterior.

A indústria de embalagens plásticas é marcada pela heterogeneidade em relação à estrutura, com uma produção distribuída por empresas dos mais diversos tamanhos e níveis tecnológicos.

A modernização nesse segmento se deu, sobretudo, ao longo dos anos 90, quando a internacionalização da estrutura produtiva e o intenso processo de abertura comercial brasileiro intensificaram a entrada do capital estrangeiro, que, na indústria de transformação plástica, se estabeleceu nos segmentos de maior valor agregado como o automotivo, o eletroeletrônico e o de embalagens.

Na indústria automobilística, o plástico começou a ser introduzido na década de 70 em consequência da crise do petróleo e da necessidade de fabricar carros mais leves e, dessa forma, reduzir o consumo de combustível. No Brasil, atualmente, 15% dos itens que compõem o carro são de produtos plásticos sendo que nesse segmento o maior mercado é o de autopeças. Cada veículo utiliza entre 60 e 90 quilos de plástico. Desse total, 63% vão para equipamentos internos, 15% ao corpo externo, 9% no motor, 8% no sistema elétrico e 5% no chassi. No final de década de 80, a média da aplicação de plástico nos carros nacionais era de apenas 30 quilos. Na Europa a média chega a 110 kg por veículo.

No segmento eletroeletrônico, entre as vantagens da utilização do plástico destacam-se a rapidez e a redução de custo no processo de produção. Além disso, a introdução do plástico nesse segmento favoreceu a popularização dos produtos, tornando-os mais acessíveis aos consumidores. Em 2004, a indústria nacional de eletroeletrônicos aumentou suas vendas em 26%.

A presença do plástico na construção civil se dá com a utilização do policloreto de vinila (PVC). Atualmente, das 700 mil toneladas da resina produzida ao ano no Brasil cerca de 80% são destinadas a esse segmento. Estima-se que 10% de todo valor movimentado na construção civil sejam provenientes de produtos plásticos. A participação do plástico na construção civil aumenta a cada ano, consolidando as expectativas em relação à sua expansão no setor.

Na agricultura, a tecnologia que permite o uso do plástico é conhecida como plasticultura. A utilização do plástico nesse segmento está presente em sistemas de irrigação de solos, na cobertura de silos para armazenagem de grãos e em tubos para ventilação de estoques de cereais, entre outras aplicações.

3.7. Reciclagem

O principal motivo da reciclagem tem sido a preservação do meio ambiente e uma das grandes vantagens do plástico em relação aos outros materiais é exatamente sua capacidade de ser reciclado. As embalagens PET, por exemplo, são 100% recicláveis. Sua composição química não produz nenhum produto tóxico. É formada apenas de carbono, hidrogênio e oxigênio.

Em 2003, o consumo de PET no Brasil foi de 330 mil toneladas. Desse total, foram reutilizados 141,5 mil toneladas, ou 42,9%. A taxa de crescimento da reciclagem no período foi de 34%.

A reciclagem do PET pode ocorrer de três maneiras: reciclagem química, utilizada também para outros plásticos, que separa os componentes do PET,

fornecendo matéria-prima para solventes e resinas, entre outros produtos; reciclagem energética, cujo calor gerado com a queima do produto pode ser aproveitado na geração de energia elétrica (usinas termelétricas), alimentação de caldeiras e altos-fornos; e a reciclagem mecânica, a mais utilizada no Brasil.

A mecânica pode ser dividida em três fases: a primeira consiste na recuperação das embalagens, que são separadas por cor e prensadas; na segunda ocorre a revalorização do PET, que é moído ganhando valor de mercado; na última fase ocorre a transformação, na qual o granulado ou os flocos são transformados num novo produto.

Atualmente o maior mercado para o PET pós-consumo no Brasil é o de fibra de poliéster para a indústria têxtil, que aplica o produto na fabricação de fios de costura, forrações, tapetes e carpetes, mantas de TNT (tecido não tecido), etc.

4. PERFIL DOS TRABALHADORES

4.1. 1ª e 2ª geração

A partir da seleção da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE 24210 (fabricação de produtos petroquímicos básicos) e 24317 (fabricação de resinas termoplásticas) na Relação Anual de Informações Sociais – RAIS⁸ do Ministério do Trabalho, é possível realizar uma estimativa do número de trabalhadores que atuam no setor e obter informações sobre faixa salarial, grau de instrução e faixa etária dos mesmos.

No Estado de São Paulo, pode-se verificar, através das Tabelas 3, 4 e 5, que o perfil dos trabalhadores da 1ª geração da cadeia produtiva do plástico tem como características principais: i) a elevada remuneração dos trabalhadores (visto que, 63,5% do total recebem acima de 10 salários mínimos) ii) o elevado grau de instrução (78,8% têm no mínimo o 2º grau completo) iii) e média faixa etária (69,4% têm entre 30 e 49 anos).

Tabela 3 - Estado de São Paulo: Distribuição dos trabalhadores da CNAE 24210 (produtos petroquímicos básicos) em 2003, segundo faixa salarial e gênero

Faixa Salarial(1)	Masculino	%	Feminino	%	Total	%
De 1,01 a 1,50	0	0,00	1	0,32	1	0,05
De 1,51 a 2,00	10	0,65	5	1,58	15	0,81
De 2,01 a 3,00	103	6,67	32	10,13	135	7,26
De 3,01 a 4,00	84	5,44	13	4,11	97	5,22
De 4,01 a 5,00	66	4,27	14	4,43	80	4,30
De 5,01 a 7,00	109	7,06	36	11,39	145	7,80
De 7,01 a 10,00	140	9,07	62	19,62	202	10,86
De 10,01 a 15,00	445	28,82	67	21,20	512	27,53
De 15,01 a 20,00	264	17,10	39	12,34	303	16,29
Mais de 20,0	320	20,73	47	14,87	367	19,73
Ignorado	3	0,19	0	0,00	3	0,16
Total	1.544	100,00	316	100,00	1.860	100,00

Fonte: Rais 2003 - Ministério do Trabalho
Elaboração: DIEESE

⁸ É importante ressaltar que os dados da RAIS referem-se somente aos trabalhadores formais, ou seja, com carteira assinada.

Tabela 4 - Estado de São Paulo: Distribuição dos trabalhadores da CNAE 24210 (produtos petroquímicos básicos) em 2003, segundo grau de instrução e gênero

Grau de instrução	Masculino	%	Feminino	%	Total	%
Analfabeto	1	0,06	0	0,00	1	0,05
4ª série incompleta	18	1,17	3	0,95	21	1,13
4ª série completa	28	1,81	1	0,32	29	1,56
8ª série incompleta	65	4,21	3	0,95	68	3,66
8ª série completa	153	9,91	12	3,80	165	8,87
2º grau incompleto	99	6,41	10	3,16	109	5,86
2º grau completo	621	40,22	54	17,09	675	36,29
Superior incompleto	161	10,43	41	12,97	202	10,86
Superior completo	398	25,78	192	60,76	590	31,72
Total	1.544	100,00	316	100,00	1.860	100,00

Fonte: Rais 2003 - Ministério do Trabalho
Elaboração: DIEESE

Tabela 5 - Estado de São Paulo: Distribuição dos trabalhadores da CNAE 24210 (produtos petroquímicos básicos) em 2003, segundo faixa etária e gênero

Faixa etária	Masculino	%	Feminino	%	Total	%
Até 17 anos	2	0,13	0	0,00	2	0,11
18 a 24 anos	100	6,48	40	12,66	140	7,53
25 a 29 anos	174	11,27	68	21,52	242	13,01
30 a 39 anos	515	33,35	107	33,86	622	33,44
40 a 49 anos	590	38,21	79	25,00	669	35,97
50 a 64 anos	156	10,10	22	6,96	178	9,57
65 ou mais	7	0,45	0	0,00	7	0,38
Total	1.544	100,00	316	100,00	1.860	100,00

Fonte: Rais 2003 - Ministério do Trabalho
Elaboração: DIEESE

Os trabalhadores envolvidos na fabricação de resinas termoplásticas, correspondente a 2ª geração da cadeia produtiva, possuem perfil semelhante ao verificado entre os trabalhadores da 1ª geração, como demonstram as Tabelas 6, 7 e 8: i) rendimentos elevados (44,7% recebem acima de 10 salários mínimos); ii) grau de instrução também elevado (67% têm no mínimo o 2º grau completo); e iii) média faixa etária (60,6% têm entre 30 e 49 anos).

Tabela 6 - Estado de São Paulo: Distribuição dos Trabalhadores da CNAE 24317 (fabricação de resinas termoplásticas) em 2003, segundo faixa salarial e gênero

Faixa Salarial(1)	Masculino	%	Feminino	%	Total	%
Até 0,50	2	0,03	0	0,00	2	0,03
De 0,51 a 1,00	4	0,07	3	0,00	7	0,05
De 1,01 a 1,50	14	0,47	12	1,76	26	0,71
De 1,51 a 2,00	522	17,51	106	15,54	628	17,14
De 2,01 a 3,00	341	11,44	45	6,60	386	10,54
De 3,01 a 4,00	256	8,59	27	3,96	283	7,73
De 4,01 a 5,00	263	8,82	60	8,80	323	8,82
De 5,01 a 7,00	268	8,99	98	14,37	366	9,99
De 7,01 a 10,00	415	13,92	142	20,82	557	15,21
De 10,01 a 15,00	336	11,27	87	12,76	423	11,55
De 15,01 a 20,00	559	18,72	101	14,81	659	17,99
Mais de 20,0	1	0,03	1	0,15	2	0,05
Ignorado						
Total	2.981	100,00	682	100,00	3.663	100,00

Fonte: Rais 2003 - Ministério do Trabalho

Elaboração: DIEESE

Tabela 7 - Estado de São Paulo: Distribuição dos trabalhadores da CNAE 24317 (fabricação de resinas termoplásticas) em 2003, segundo grau de escolaridade e gênero

Grau de instrução	Masculino	%	Feminino	%	Total	%
Analfabeto	1	0,03	0	0,00	1	0,03
4ª série incompleta	70	2,35	2	0,29	72	1,97
4ª série completa	96	3,22	9	1,32	105	2,87
8ª série incompleta	246	8,25	16	2,35	262	7,15
8ª série completa	499	16,74	50	7,33	549	14,99
2º grau incompleto	187	6,27	31	4,55	218	5,95
2º grau completo	950	31,87	105	15,40	1.055	28,80
Superior incompleto	182	6,11	102	14,96	284	7,75
Superior completo	750	25,16	367	53,81	1.117	30,49
Total	2.981	100,00	682	100,00	3.663	100,00

Fonte: Rais 2003 - Ministério do Trabalho

Elaboração: DIEESE

Tabela 8 - Estado de São Paulo: Distribuição dos trabalhadores da CNAE 24317 (fabricação de resinas termoplásticas) em 2003, segundo faixa etária e gênero

Faixa etária	Masculino	%	Feminino	%	Total	%
Até 17 anos	7	0,23	3	0,44	10	0,27
18 a 24 anos	346	11,61	103	15,10	449	12,26
25 a 29 anos	537	18,01	160	23,46	697	19,03
30 a 39 anos	1.047	35,12	253	37,10	1.300	35,49
40 a 49 anos	775	26,00	146	21,41	921	25,14
50 a 64 anos	263	8,82	17	2,49	280	7,64
65 ou mais	6	0,20	0	0,00	6	0,16
Total	2.981	100,00	682	100,00	3.663	100,00

Fonte: Rais 2003 - Ministério do Trabalho

Elaboração: DIEESE

4.2. Indústria de transformação plástica

A indústria de transformação plástica é composta pelas seguintes atividades econômicas, atribuídas pelo IBGE através da CNAE:

- CLASSE 19330 – Fabricação de calçados de plástico;
- CLASSE 25216 – Fabricação de laminados planos e tubulares plástico;
- CLASSE 25224 – Fabricação de embalagem de plástico;
- CLASSE 25291 – Fabricação de artefatos diversos de plástico.

Em 1995, a indústria plástica brasileira oferecia 192.741 (Tabela 9) postos de trabalho. Desse total, 68,6% era preenchido por homens e 31,3% por mulheres.

Tabela 9 - Brasil: Distribuição dos trabalhadores da Indústria do Plástico em 1995, segundo gênero

Sexo	Total	%
Masculino	132.257	68,62
Feminino	60.484	31,38
Total	192.741	100,00

Fonte: Rais 2003 - Ministério do Trabalho
Elaboração: DIEESE

Em 2003, o número de trabalhadores aumentou para 243 mil (Tabela 10), com a participação masculina aumentando para 70,9% e a feminina caindo para 29%. Do total de trabalhadores empregados no Brasil, 43,9% (106.670) estão no Estado de São Paulo. O Estado segue a tendência nacional e tem a predominância dos postos de trabalho (73,6%) ocupados por homens.

Tabela 10 - Brasil e Estado de São Paulo: Distribuição dos trabalhadores da indústria do plástico em 2003, segundo gênero

Sexo	Brasil		Estado de São Paulo	
	Brasil	%	Paulo	%
Masculino	172.190	70,92	78.529	73,62
Feminino	70.615	29,08	28.142	26,38
Total	242.805	100,00	106.670	100,00

Fonte: Rais 2003 - Ministério do Trabalho
Elaboração: DIEESE

No que se refere à faixa salarial dos trabalhadores (Tabela 11), 41% do total recebem entre 2 e 3 salários mínimos, sendo que se analisarmos somente o caso das mulheres recebendo nesta mesma faixa salarial, o número sobe para 51,9%, e entre os homens cai para 37,1%.

Tabela11 - Estado de São Paulo: Distribuição dos trabalhadores da indústria de plástico em 2003, segundo faixa salarial e gênero

Faixa Salarial(1)	Masculino	%	Feminino	%	Total	%
Até 0,50	12	0,02	8	0,03	20	0,02
De 0,51 a 1,00	152	0,19	116	0,41	268	0,25
De 1,01 a 1,50	1.850	2,36	2.367	8,41	4.217	3,95
De 1,51 a 2,00	4.988	6,35	3.832	13,62	8.820	8,27
De 2,01 a 3,00	29.199	37,18	14.626	51,97	43.825	41,08
De 3,01 a 4,00	14.071	17,92	3.145	11,18	17.216	16,14
De 4,01 a 5,00	8.293	10,56	1.269	4,51	9.562	8,96
De 5,01 a 7,00	8.540	10,87	1.206	4,29	9.746	9,14
De 7,01 a 10,00	5.709	7,27	741	2,63	6.450	6,05
De 10,01 a 15,00	3.267	4,16	470	1,67	3.737	3,50
De 15,01 a 20,00	994	1,27	174	0,62	1.168	1,09
Mais de 20,0	1.140	1,45	117	0,42	1.257	1,18
Ignorado	314	0,40	70	0,25	384	0,36
Total	78.520	100,00	28.141	100,00	106.670	100,00

Fonte: DIEESE

Obs.: Faixa salarial em salários mínimos

A Tabela 12 indica o maior percentual de trabalhadores (30,3%) com 2º grau completo, seguido pelos que têm 8ª série completa (23,5%). O percentual de mulheres com 2º grau completo (33,5%) supera o de homens (29,2%). Ainda que o percentual de mulheres com ensino superior completo (5,4%) seja significativamente mais elevado que o de homens (3,9%), o percentual de homens recebendo as maiores faixas salariais – acima de 7 salários mínimos (ver Tabela 11) – é muito maior que o de mulheres.

Tabela 12 - Estado de São Paulo: Distribuição dos trabalhadores da indústria do plástico em 2003, segundo grau de instrução e gênero

Grau de instrução	Masculino	%	Feminino	%	Total	%
Analfabeto	248	0,32	81	0,29	329	0,31
4ª série incompleta	2.980	3,79	779	2,77	3.759	3,52
4ª série completa	6.872	8,75	2.043	7,26	8.915	8,36
8ª série incompleta	11.858	15,10	3.735	13,27	15.593	14,62
8ª série completa	18.956	24,14	6.132	21,79	25.088	23,52
2º grau incompleto	9.648	12,29	3.362	11,95	13.010	12,20
2º grau completo	22.959	29,24	9.447	33,57	32.406	30,38
Superior incompleto	1.888	2,40	1.016	3,61	2.904	2,72
Superior completo	3.120	3,97	1.546	5,49	4.666	4,37
Total	78.529	100,00	28.141	100	106.670	100,00

Fonte: Rais 2003 - Ministério do Trabalho

Elaboração: DIEESE

A Tabela 13 aponta a predominância de faixa etária entre 30 e 39 anos (31%), mas seguida muito de perto pelo grupo de trabalhadores com 18 a 24 anos (25,2%). Neste caso não é possível notar diferenças significativas entre homens e mulheres.

Tabela 13 - Estado de São Paulo: Distribuição dos trabalhadores da indústria do plástico em 2003, segundo faixa etária e gênero

Faixa etária	Masculino	%	Feminino	%	Total	%
Até 17 anos	697	0,89	227	0,81	924	0,87
18 a 24 anos	19.679	25,06	7.296	25,93	26.975	25,29
25 a 29 anos	15.954	20,32	6.077	21,59	22.031	20,65
30 a 39 anos	23.984	30,54	9.181	32,62	33.165	31,09
40 a 49 anos	13.153	16,75	4.257	15,13	17.410	16,32
50 a 64 anos	4.784	6,09	1.069	3,80	5.853	5,49
65 ou mais	278	0,35	34	0,12	312	0,29
Total	78.529	100,00	28.141	100,00	106.670	100,00

Fonte: Rais 2003 - Ministério do Trabalho

Elaboração: DIEESE

No total das quatro CNAEs analisadas, 22% dos trabalhadores estão alocados em empresas de 100 a 249 funcionários (Tabela 14). No caso das indústrias de fabricação de calçados plásticos, que emprega o menor número de trabalhadores (4.478) em relação às demais, pode-se verificar a predominância de grandes empresas, visto que, 33% dos trabalhadores estão em empresas de 500 e 999 funcionários e 24,1% em empresas com mais de 1.000 funcionários.

A indústria de laminados planos e tubulares de plástico emprega uma quantidade pequena de trabalhadores em relação ao total (5,1%). Nesse caso, a concentração de trabalhadores ocorre em empresas um pouco menores (29,2% em empresas de 250 a 499 funcionários e 22,7% em empresas de 100 a 249 funcionários).

Na indústria de fabricação de embalagens de plástico, as maiores empregadoras são as empresas de 100 e 249 empregados (25%). Em segundo lugar estão as empresas de 50 e 99 empregados (18%).

No que se refere à fabricação de outros artefatos de plástico (CNAE 25.291) a realidade é diferente da encontrada nas demais atividades econômicas. Nesse caso, 41,6% dos trabalhadores estão empregados em empresas com até 49 funcionários, sendo que para a fabricação de embalagens de plástico (CNAE 25.224) este número cai para 30,8%; na fabricação de laminados planos e tubulares de plástico (CNAE 25.216) é de 27,2% e na fabricação de calçados de plástico (CNAE 19.330) é de 16,8%.

Tabela 14 - Estado de São Paulo: Distribuição dos trabalhadores da indústria do plástico em 2003, segundo tamanho de estabelecimento e CNAE

Tamanho do estabelecimento (1)	CNAE 19330	%	CNAE 25216	%	CNAE 25224	%	CNAE 25291	%	Total	%
Até 4	35	0,78	76	1,38	634	1,90	1.736	2,74	2.481	2,33
De 5 a 9	77	1,72	190	3,45	1.230	3,69	3.876	6,12	5.373	5,04
De 10 a 19	114	2,55	340	6,18	2.657	7,97	7.764	12,25	10.875	10,19
De 20 a 49	529	11,81	892	16,22	5.763	17,29	13.004	20,52	20.188	18,93
De 50 a 99	304	6,79	602	10,94	6.019	18,06	13.745	21,69	20.670	19,38
De 100 a 249	557	12,44	1.249	22,70	8.350	25,05	13.384	21,12	23.540	22,07
De 250 a 499	300	6,70	1.604	29,16	5.018	15,06	7.540	11,90	14.462	13,56
De 500 a 999	1.479	33,03	548	9,96	3.658	10,98	2.313	3,65	7.998	7,50
1000 ou mais	1.083	24,18	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1.083	1,02
Total	4.478	100,00	5.501	100,00	33.329	100,00	63.362	100,00	106.670	100,00

Fonte: Rais 2003 - Ministério do Trabalho

Elaboração: DIEESE

Nota: 1) Vínculos Ativos

Analisando os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED⁹), pode-se identificar a movimentação de contratação e desligamentos nas empresas analisadas.

Tanto no ano de 2004 como nos 4 primeiros meses de 2005, o saldo entre admitidos e desligados foi positivo. No entanto, a faixa salarial predominante entre os trabalhadores contratados é de até 3 salários mínimos, enquanto as demissões superaram as contratações para as faixas salariais superiores a 4 salários mínimos (Tabela 15 e 16), ou seja, o rendimento médio dos trabalhadores do setor vem diminuindo.

Tabela 15 - Estado de São Paulo: Trabalhadores da indústria do plástico admitidos e desligados em 2004, segundo faixa salarial

Faixa Salarial (1)	Admitidos ⁹	Desligados ⁸	Saldo ¹
Até 0,50			
De 0,51 a 1,00	476	229	247
De 1,01 a 1,50	4.702	3557	1145
De 1,51 a 2,00	11.413	6.770	4643
De 2,01 a 3,00	17.734	11.967	5.767
De 3,01 a 4,00	2577	2.720	-143
De 4,01 a 5,00	1174	1404	-230
De 5,01 a 7,00	1278	1558	-280
De 7,01 a 10,00	686	994	-308
De 10,01 a 15,00	308	590	-282
De 15,01 a 20,00	116	170	-54
Mais de 20,0	156	271	-115
Ignorado	90	38	52
Total	40.710	30.276	10.434

Fonte: Rais 2003 e CAGED Estatístico - Ministério do Trabalho

Elaboração: DIEESE

Nota: 1) Faixa salarial em salários mínimos

⁹ Também se refere somente aos trabalhadores formais.

Tabela 16 - Estado de São Paulo: Trabalhadores da indústria do plástico admitidos e desligados entre janeiro e abril de 2005, segundo faixa salarial

Faixa Salarial (1)	Admitidos	Desligados	Saldo
Até 0,50	4	3	1
De 0,51 a 1,00	111	79	32
De 1,01 a 1,50	1.296	835	461
De 1,51 a 2,00	1.590	1.184	406
De 2,01 a 3,00	8.634	6.236	2.398
De 3,01 a 4,00	996	1.063	-67
De 4,01 a 5,00	436	591	-155
De 5,01 a 7,00	468	577	-109
De 7,01 a 10,00	345	427	-82
De 10,01 a 15,00	141	252	-111
De 15,01 a 20,00	50	68	-18
Mais de 20,0	46	86	-40
Ignorado	28	39	-11
Total	14.145	11.440	2.705

Fonte: Rais 2003 e CAGED Estatístico – Ministério do Trabalho

Elaboração: DIEESE

Nota: 1) Faixa salarial em salários mínimos

No que se refere à faixa etária, pode-se verificar que, tanto no ano de 2004 quanto nos 04 primeiros meses de 2005, o saldo ficou negativo entre os trabalhadores acima de 50 anos e o número elevado de trabalhadores contratados entre 18 e 24 anos (Tabelas 17 e 18).

Tabela 17 - Estado de São Paulo: Trabalhadores da indústria do plástico admitidos e desligados no ano de 2004, segundo faixa etária

Faixa Etária	Admitidos	Desligados	Saldo
10 a 14 anos	28	2	26
15 a 17 anos	1.434	638	796
18 a 24 anos	17.075	10.585	6490
25 a 29 anos	8.376	6.495	1881
30 a 39 anos	9395	7.963	1432
40 a 49 anos	3.596	3421	175
50 a 64 anos	789	1085	-296
65 anos ou mais	15	86	-71
Ignorado	11	1	10
Total	40710	30276	10443

Fonte: MTE - RAIS/2003 e CAGED estatístico

Elaboração: DIEESE

Tabela 18 - Estado de São Paulo: Trabalhadores da indústria do plástico admitidos e desligados entre janeiro e abril de 2005, segundo faixa etária

Faixa etária	Admitidos	Desligados	Saldo
10 a 14 anos	13	1	12
15 a 17 anos	552	161	391
18 a 24 anos	5.993	3.998	1.995
25 a 29 anos	2.855	2.487	368
30 a 39 anos	3.139	3.054	85
40 a 49 anos	1.287	1.288	-1
50 a 64 anos	296	409	-113
65 anos ou mais	5	42	-37
Ignorado	5	0	5
Total	14.145	11.440	2.705

Fonte: Rais 2003 e CAGED estatístico - Ministério do Trabalho

Elaboração: DIEESE

Através das Tabelas 19 e 20 pode-se perceber que a exigência quanto ao grau de instrução dos trabalhadores tem sido cada vez maior. Em 2004, o saldo ficou negativo entre os que possuíam a 4ª série completa. Já nos primeiros meses de 2005, o saldo também ficou negativo para os que possuem o ensino fundamental incompleto e positivo para trabalhadores com 2º grau completo.

Tabela 19 - Estado de São Paulo: Trabalhadores da indústria do plástico admitidos e desligados no ano de 2004, segundo grau de instrução

Grau de Instrução	Admitidos	Desligados	Saldo
Analfabeto	115	97	18
4ª. Série Incompleta	470	602	-132
4ª. Série Completa	1.321	1.580	-259
8ª. Série Incompleta	3.977	3.725	252
8ª. Série Completa	9.403	8.086	1317
2º. Grau Incompleto	5.080	3.984	1096
2º. Grau Completo	17873	10.176	7697
Superior Incompleto	1.091	899	192
Superior Completo	1.389	1127	262
Ignorado	0	0	0
Total	40.719	30.276	10.443

Fonte: Rais 2003 e CAGED Estatístico - Ministério do Trabalho

Elaboração: DIEESE

Tabela 20 - Estado de São Paulo: Trabalhadores da indústria do plástico admitidos e desligados entre janeiro e abril de 2005, segundo faixa etária

Grau de escolaridade	Admitidos	Desligados	Saldo
Analfabeto	41	41	0
4ª série incompleta	132	217	-85
4ª série completa	366	572	-206
8ª série incompleta	1.174	1.265	-91
8ª série completa	2.879	2.572	307
2º grau incompleto	1.867	1.534	333
2º grau completo	6.652	4.493	2.159
Superior incompleto	428	315	113
Superior completo	606	431	175
Total	14.145	11.440	2.705

Fonte: Rais 2003 e CAGED estatístico - Ministério do Trabalho

Elaboração: DIEESE

4.3 Conclusão

A indústria de transformação do plástico (3ª geração da cadeia produtiva) é marcada por grande heterogeneidade em termos de tamanho de empresas, acesso à tecnologia e participação no mercado.

Esse setor apresentou, em 2004, um de seus melhores resultados, verificado no aumento do faturamento e do consumo de transformados plásticos.

Contudo, mesmo com o bom desempenho observado no último ano, o aumento das exportações não logrou compensar o acréscimo das importações de transformados plásticos: tal desempenho manteve o saldo negativo da balança comercial do setor.

Para os próximos anos, a expectativa é de que o setor continue se expandindo, seja em um cenário conservador ou otimista de crescimento econômico. Além disso, estima-se que para reverter o saldo negativo da balança comercial será necessário aumentar a exportação de transformados plásticos em US\$ 1,0 bilhão até 2008.

Em suma, apesar do grande potencial de crescimento em vários segmentos, como embalagem, construção civil e automotivo, a indústria de transformação

do plástico apresenta uma série de fatores que dificultam o desenvolvimento de sua competitividade.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DO PLÁSTICO - ABIPLAST. **A indústria brasileira da transformação de material plástico: perfil 2004**. São Paulo, [2005].

_____. **Análise da balança comercial: produtos transformados de plástico**. São Paulo, 2004.

_____. **Comportamento detalhado do comércio exterior: produtos transformados de plástico**. São Paulo, 2004.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA QUÍMICA - ABIQUIM. **Anuário da indústria química brasileira**. São Paulo, 2004.

CUT/DESEP. **Panorama da indústria de plásticos brasileira nos anos 90**. São Paulo: DESEP, 2000.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS - DIEESE. **Cadeia produtiva e organização sindical**. São Paulo, 2001. (Seminário)

INDÚSTRIA DO PLÁSTICO. **Balanço Setorial**-Gazeta Mercantil, São Paulo, ano 1, n. 1, abr. 2005

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO DA INDÚSTRIA DO DESENVOLVIMENTO DA INDÚSTRIA E COMÉRCIO - MDIC. **Fóruns de competitividade: diálogo para o desenvolvimento: síntese do programa**. Brasília, jun. 2004.

_____. **Fórum de competitividade: cadeia produtiva da indústria de transformação plástica: perfil**. Brasília, abr. 2004.

_____. **Fórum de competitividade da cadeia produtiva do plástico: relatório de resultados**. Brasília, ago, 2004.

PANORAMA Setorial da Indústria do Plástico. **Panorama Setorial**-Gazeta Mercantil, São Paulo, 2005.

PLÁSTICO EM REVISTA. São Paulo: n. 497, ano 42, set. 2004. Mensal.

Sites consultados

ABIQUIM – Associação Brasileira da Indústria Química. Disponível em: <www.abiquim.org.br>.

ABIPLAST – Associação Brasileira da Indústria do Plástico. Disponível em: <www.abiplast.org.br>.

INP – Instituto Nacional do Plástico. Disponível em: <www.inp.org.br>.

COPLAST. Disponível em: <www.coplastonline.com>

MDIC. Disponível em: <www.desenvolvimento.gov.br>

PLASTIVIDA. Disponível em: <www.plastivida.orb.br>

REVISTA PLÁSTICO MODERNO. Disponível em: <www.plastico.com.br>

REVISTA QUÍMICA E DERIVADOS. Disponível em: <www.quimica.com.br>

COPENE. Disponível em: <www.brasquem.com.br>.

PETROQUISA . Disponível em: <www.petroquisa.com.br>

REVISTA PETRO & QUÍMICA. Disponível em: <www.petroequimica.com.br>

PETROQUIMICA TRIUNFO. Disponível em: <www.ptriunfo.com.br>

BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Social. Disponível em: <www.bndes.gov.br>

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Disponível em: <www.ipea.gov.br>

ABIMAQ – Associação Brasileira das Indústrias de Máquina. Disponível em: <www.abimaq.org.br>

ABIPET – Associação Brasileira das Indústrias do PET. Disponível em: <www.abepet.com.br>

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <www.ibge.gov.br>

ABIEF – Associação Brasileira de embalagens Plástica Flexíveis. Disponível em: <www.abief.com.br>.

Sindiplast - Sindicato da Indústria de Material Plástico do Estado de São Paulo <www.sindiplast.org.br>

GLOSSÁRIO SOBRE PLÁSTICO. Disponível em: <www.gorni.eng.br>

CEMPRE – Compromisso Empresarial para Reciclagem. Disponível em: <www.cempre.org.br>

SETOR DE RECICLAGEM. Disponível em: <www.setordereciclagem.com.br>

INSTITUTO DO PVC. Disponível em: <www.institutodopvc.org.br>

BRASQUEM. Disponível em: <www.brasquem.com.br>

SIRESP – Sindicato das Indústrias de Resina do Estado de São Paulo.

Disponível em: <www.siresp.org.br>

PQU – Petroquímica União. Disponível em: <www.pqu.com.br>

VICUNHA. Disponível em: <www.vicunha.com.br>

VIDEOLAR. Disponível em: <www.videolar.com.br>

PETROBRÁS. Disponível em: <www.petrobras.com.br>

6- CONTATOS PESSOAIS E INSTITUCIONAIS

Para realização do diagnóstico sobre o mercado de trabalho na cadeia produtiva do plástico no Estado de São Paulo, também fizemos levantamentos de instituições envolvidas no setor e o andamento de seus respectivos projetos. É importante ressaltar que muitas das informações obtidas até o momento têm como fonte as instituições que serão citadas a seguir.

Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio

A atuação do Governo Federal visando proporcionar desenvolvimento e ganho de competitividade para a cadeia produtiva do plástico se dá através do Fórum de Competitividade, promovido pelo Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio.

Constituído por representantes do governo, dos empresários e dos trabalhadores, os Fóruns de Competitividade (outros setores também têm Fóruns em funcionamento, visando proporcionar desenvolvimento e ganho de competitividade) têm como objetivos promover um trabalho constante de análise das cadeias produtivas, diagnósticos de seus problemas, sugerir ações interministeriais para resolvê-los e, a partir daí, fixar metas a atingir.

Instalado em março de 2003, o Fórum do Plástico tem como principal objetivo buscar formas de diminuir ou, em longo prazo, eliminar o elevado déficit da balança comercial, principalmente dos produtos finais da cadeia produtiva.

Em curto prazo, o governo vem tentando priorizar ações, como os programas propostos pelos trabalhadores (programas de qualificação e estudos sobre jornada de trabalho) e redimensionar o mercado, a partir de novas projeções realizadas.

Através das atividades do Fórum realizadas até o momento foi possível identificar alguns gargalos na cadeia produtiva e a definição de algumas metas.

Os principais gargalos do setor são:

- Financiamento para modernização de pequenas e médias empresas;
- Capital de giro para exportação;
- Reestruturação empresarial;
- Competitividade dos arranjos produtivos locais.

As principais macrometas e metas instrumentais para o período 2000 – 2008 são:

- Promover a reorganização da indústria de transformação do plástico e a reestruturação da indústria petroquímica;
- Geração de emprego: no mínimo 60.000 postos de trabalho no setor de transformação plástica sobre 186 mil postos e cerca de 6.000 empregos na 1ª e 2ª geração, excluindo os empregos gerados no setor de bens de capital (máquinas e moldes);
- Aumento das exportações: US\$ 400 milhões => US\$ 1 bilhão;
- Diminuição das importações: US\$ 1 bilhão => US\$ 500 milhões
- Reverter o déficit da balança comercial do setor de transformados plásticos de US\$ 600 milhões (1999) para um superávit de US\$ 500 milhões;
- Realizar investimentos em modernização e aumento da capacidade de toda a cadeia, no valor de US\$ 17,7 bilhões;
- Aumentar o processamento de resinas de 3,4 milhões para 7,8 milhões ton/ano;
- Aumentar a arrecadação de impostos federais e estaduais em 2002.

Ações direcionadas à obtenção dos resultados relacionadas às macrometas:

- Criar condições para redução da informalidade;
- Criar condições favoráveis para o crescimento sustentável do uso de transformados plásticos, inclusive com o fortalecimento de sua reciclagem.

Ministério do Trabalho e Emprego – MTE

O Ministério do Trabalho e Emprego, órgão da administração federal direta, tem como área de competência os seguintes assuntos:

I - política e diretrizes para a geração de emprego e renda e de apoio ao trabalhador;

II - política e diretrizes para a modernização das relações do trabalho;

III - fiscalização do trabalho, inclusive do trabalho portuário, bem como aplicação das sanções previstas em normas legais ou coletivas;

IV - política salarial;

V - formação e desenvolvimento profissional;

VI - segurança e saúde no trabalho;

VII - política de imigração; e

VIII - cooperativismo e associativismo urbanos

Delegacia Regional do Trabalho

Como órgãos vinculados ao Ministério do Trabalho e Emprego, as Delegacias Regionais do Trabalho têm como principais competências:

- Realizar fiscalização do trabalho;
- Inspeção das condições ambientais do trabalho;
- Aplicação de sanções legais ou coletivas;
- Orientação do trabalhador e apoio ao desempregado;
- Expedição da Carteira de trabalho e previdência social;
- Mediação e conciliação dos conflitos trabalhistas;
- Assistência na rescisão contratual.

Como as DRTs são responsáveis pela rescisão contratual e pela mediação e conciliação dos conflitos trabalhistas, é possível obter informações junto a esses órgãos sobre os principais motivos que estão levando os trabalhadores à demissão e sobre fatos geradores de conflito entre empregadores e empregados na cadeia produtiva ou no arranjo produtivo local analisado.

Delegacia Regional do Trabalho do Estado de São Paulo

Sede do Estado

Delegado: Heiguiberto Guiba Della Bela Navarro

E-mail: drtsp@mte.gov.br

Endereço: Rua Martins Fontes, 109 Centro - CEP: 01050-000 São Paulo – SP

Fones: (11) 256-2471, 255-6148

Fax: (11) 255-6373

SDT I – Subdelegacia do Trabalho e Emprego da Zona Norte

SDT II – Subdelegacia do Trabalho e Emprego da Zona Sul

SDT III – Subdelegacia do Trabalho e Emprego da Zona Leste

SDT IV – Subdelegacia do Trabalho e Emprego da Zona Oeste

SDT – Subdelegacia do Trabalho e Emprego de Araçatuba

SDT – Subdelegacia do Trabalho e Emprego de Araraquara

SDT – Subdelegacia do Trabalho e Emprego de Barretos

SDT – Subdelegacia do Trabalho e Emprego de Bauru

SDT – Subdelegacia do Trabalho e Emprego de Campinas
SDT – Subdelegacia do Trabalho e Emprego de Franca
SDT – Subdelegacia do Trabalho e Emprego de Guarulhos
SDT – Subdelegacia do Trabalho e Emprego de Jundiaí
SDT – Subdelegacia do Trabalho e Emprego de Marília
SDT – Subdelegacia do Trabalho e Emprego de Osasco
SDT – Subdelegacia do Trabalho e Emprego de Piracicaba
SDT – Subdelegacia do Trabalho e Emprego de Presidente Prudente
SDT – Subdelegacia do Trabalho e Emprego de Ribeirão Preto
SDT – Subdelegacia do Trabalho e Emprego de Santos
SDT – Subdelegacia do Trabalho e Emprego de São Bernardo do Campo
SDT – Subdelegacia do Trabalho e Emprego de São Carlos
SDT – Subdelegacia do Trabalho e Emprego de Santo André
SDT – Subdelegacia do Trabalho e Emprego de São José dos Campos
SDT – Subdelegacia do Trabalho e Emprego de São José do Rio Preto
SDT – Subdelegacia do Trabalho e Emprego de Sorocaba

Desde 2003, a DRT/SP (e todas as subdelegacias) contam com Conselhos Sindicais que visam intensificar o diálogo entre os sindicatos e os órgãos governamentais e buscam aumentar a fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista. Cada uma das 24 Subdelegacias citadas possui um Conselho Regional que reuni representantes indicados por todos os sindicatos de trabalhadores da SDT situados em sua área de jurisdição.

Comissão Estadual e Municipal de Emprego

As Comissões de Emprego têm como um de seus principais objetivos levantar informações sobre o mercado de trabalho local. Poderão auxiliar na elaboração de levantamentos sobre emprego e desemprego no estado, bem como nas questões relacionadas a planos de qualificação.

Sindicatos de Trabalhadores no Estado de São Paulo

Praticamente a totalidade dos sindicatos de trabalhadores do setor no Estado de São Paulo está filiada à Confederação Nacional dos Químicos – CNQ

(ligada à Central Única dos Trabalhadores – CUT) ou à Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo – FEQUIMFAR (ligada à Força Sindical).

Na maioria dos casos, tanto nos sindicatos de trabalhadores quanto de empregadores, o sindicato abrange todo ramo químico, ou seja, petroquímico, plástico, resinas sintéticas, tintas e vernizes, armas e munições e farmacêutico. Deve-se, portanto, priorizar o contato com dirigentes que tenham experiência e conhecimento sobre o setor plástico.

Entidades no Estado de São Paulo

Sindicatos de Trabalhadores

Confederação Nacional dos Químicos – CUT

- Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo e Região;
- Sindicato dos Químicos do ABC;
- STI Químicas e Farmacêuticas de Osasco e região;
- Sindicato dos Químicos de Campinas.

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo (FEQUIMFAR) – Força Sindical

- STI Químicas e Farmacêuticas de Guarulhos;
- STI de Instrumentos Musicais e de Brinquedos do Estado de São Paulo
- STI de Material Plástico, Químicas e Farmacêuticas de Rio Claro e Região;
- Sindilápis São Carlos.

Sindicatos de empregadores

Associação Brasileira da Indústria Química (ABIQUIM)

A Associação Brasileira da Indústria Química congrega empresas de pequeno, médio e grande porte fabricantes de produtos químicos e prestadores de serviços ao setor, como transportadoras e operadoras logísticas.

A Associação procura promover o desenvolvimento sustentável da indústria química instalada no País, com vistas à ampliação da produção e da

competitividade, à geração de empregos e renda e ao aprimoramento da qualidade dos produtos.

A Abiquim possui 173 empresas filiadas no Estado de São Paulo, distribuídas em 58 municípios¹⁰.

Sindicato das Indústrias de Resinas Sintéticas no Estado de São Paulo (Siresp)

Do total de 24 empresas filiadas ao sindicato, 10 estão localizadas no Estado de São Paulo e tem a produção de resinas voltada ao abastecimento de indústrias de transformação plástica¹¹.

O Siresp desenvolve e participa de iniciativas voltadas para a valorização da cadeia produtiva do setor, tais como: Fórum de Competitividade, Câmara Ambiental das Indústrias Químicas e Petroquímicas, Desenvolvimento de Mercado (grupo de trabalho formado para identificar oportunidades de desenvolver novos mercados para o plástico), Centro de Tecnologia de Embalagens, Comissão de Mão-de-obra (comissão que promove a qualificação de funcionários para o setor), dentre outros.

O sindicato também tenta manter uma parceria com a indústria de transformação buscando fomentar maior integração na cadeia.

Associação Brasileira da Indústria do Plástico (ABIPLAST)

Criada em abril de 1967, a ABIPLAST - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DO PLÁSTICO - reúne em seu quadro associativo centenas de empresas especializadas na transformação do material plástico, sediadas nas mais diversas regiões do País.

A ABIPLAST promove cursos, palestras e seminários, por intermédio do Instituto Nacional do Plástico - INP, entidade por ela fundada para fomentar o

¹⁰ Para verificar relação completa, ver site da Abiquim www.abiquim.org.br (canais/espaco da comunidade/mapas)

¹¹ Informação obtida através do site do sindicato (www.siresp.org.br).

aperfeiçoamento tecnológico do setor de material plástico, e vem prestando inúmeros serviços às empresas associadas, dentre os quais:

- * Fornecimento de dados econômicos e estatísticos para pesquisa, análises conjunturais e diagnósticos;
- * Relação com órgãos governamentais visando à adoção de medidas que atendam as necessidades do setor;
- * Emissão de circulares, pareceres jurídicos, tributários, trabalhistas e comerciais; Orientação, informações diversas, no âmbito do Comércio Exterior, com divulgação rotineira do cadastro internacional de fabricantes de matérias primas para o setor;
- Participação nas negociações com entidades congêneres da Argentina, Uruguai, Paraguai, no âmbito MERCOSUL.

Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP)

A FIESP é a entidade máxima de representação da indústria no Estado de São Paulo. Tem como objetivo principal tornar a indústria do país mais competitiva e para alcançá-lo realiza diversos estudos e tenta estreitar as relações comerciais com outros países

Centro das Indústrias do Estado de São Paulo (CIESP)

O Departamento de Competitividade (DECOMP) do CIESP tem seu foco no crescimento contínuo da competitividade das indústrias paulistas. As ações do DECOMP têm como objetivos a melhoria da competitividade sistêmica, que envolve questões macroeconômicas como, impostos, juros, crédito, educação, infra-estrutura; da competitividade setorial, voltada às cadeias produtivas, e aos Arranjos Produtivos Locais (APLs) e; da competitividade empresarial, que trata da gestão, qualidade, inovação tecnológica das empresas.

Centros de Pesquisa e Qualificação

Instituto Nacional do Plástico – INP

O Instituto Nacional do Plástico – INP é uma entidade setorial cuja missão é otimizar a interface entre os elos da cadeia produtiva do plástico. De uma maneira geral, o INP tem como objetivo principal auxiliar as empresas na busca por maior competitividade e crescimento.

As ações do INP concentram-se em divulgação da indústria do plástico, capacitação tecnológica, auxilia na implementação de sistemas de gestão e qualidade, formação profissional, incentivo às exportações e disponibilizar informações e diagnósticos sobre a indústria do plástico.

SENAI

A unidade Mario Amato do Senai em São Bernardo do Campo oferece diversos cursos na área da indústria plástica. Destaca-se o curso de técnico em plástico, preparador e regulador de máquinas injetoras e extrusoras (para operadores de máquinas) e segurança para operadores de máquinas injetoras (curso obrigatório para todo operador de máquina injetora segundo determinação da Convenção Coletiva sobre Prevenção de Acidentes em Máquinas Injetoras de Plástico – curso gratuito).

O Senai de Jundiaí também oferece cursos para trabalhadores da indústria plástica. Os cursos tiveram início em 2003, devido ao crescente número de empresas do setor no município.

FUNDACENTRO

A Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho – Fundacentro, instituição que tem como objetivo produzir e difundir conhecimento sobre saúde e segurança no trabalho e meio ambiente, além de ter participado das discussões para elaboração da Convenção Coletiva sobre Prevenção de Acidentes em Máquinas Injetoras, oferece, em parceria com o Senai Mario Amato, o curso “Qualificação para Agentes Multiplicadores em Segurança com Máquinas Injetoras de Plástico”.

O curso possui carga horária total de 64 horas e tem como público alvo profissionais do setor plástico (operadores, engenheiros e técnicos de segurança) e sindicalistas. Os objetivos do curso são:

- ❖ Homogeneizar conhecimentos fundamentais em máquinas injetoras de plástico relacionadas à segurança do trabalho;
- ❖ Compreender a convenção coletiva como instrumento de gestão em segurança do trabalho;
- ❖ Superar paradigmas ultrapassados em educação e Saúde e Segurança no Trabalho.

Os profissionais que passam por este curso estão aptos a ministrar os cursos de segurança para operadores de máquinas injetoras.

UNITRABALHO

A Fundação Interuniversitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho (Unitrabalho) é uma rede universitária nacional que agrega, aproximadamente, 100 universidades e instituições de ensino superior de todo Brasil. Fundada em 1996, tem como objetivo buscar soluções que contribuam para conscientização social no que tange a incorporação da pesquisa científica no desenvolvimento de ações sociais.

Atualmente realiza projeto que incentiva a formação de cooperativas de reciclagem de resíduos (incluindo plástico) contribuindo na gestão de resíduos sólidos domiciliares, visando à geração de trabalho, renda e inclusão social.

DIEESE

O Departamento Intersindical de Estudos e Estatísticas Socioeconômicas – DIEESE - desempenha o papel de desenvolver atividades de pesquisa, assessoria, educação e comunicação nos temas relacionados ao mundo do trabalho e que contribuem para a atuação do movimento sindical.

Os escritórios regionais e, mais especificamente, as subseções do DIEESE podem contribuir com informações sobre a cadeia produtiva do plástico.

7 - ENTIDADES PARTICIPANTES DA CADEIA PRODUTIVA DO PLÁSTICO

Participação das entidades convidadas nas atividades do projeto "Diagnóstico de Mercado de Trabalho e Demandas de Qualificação Profissional na Cadeia Produtiva do Plástico no Estado de São Paulo"

ENTIDADES PARTICIPANTES	Entrevistas	Oficinas	Seminário
Entidades de governo			
Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior	X	X	
Ministério do Trabalho e Emprego			X
Delegacia Regional do Trabalho – São Paulo	X	X	X
Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho do Estado de São Paulo			X
Prefeitura de São Paulo - Secretaria do Trabalho			X
Consórcio Intermunicipal do Grande ABC	X	X	X
Agência de Desenvolvimento do Grande ABC	X	X	X
Prefeitura de Santo André	X		
Prefeitura de Diadema			X
Entidades empresariais			
Abiquim – Associação Brasileira da Indústria Química	X		
Siresp – Sindicato das Indústrias de Resinas Sintéticas do Estado de SP	X	X	
Abiplast – Associação Brasileira da Indústria do Plástico	X		
Abipet – Associação Brasileira da Indústria do PET	X		
INP – Instituto Nacional do Plástico		X	
Ciesp – Centro das Indústrias do Estado de São Paulo	X		
Expodel – Associação de Apoio às Exportações ao Desenvolvimento Local	X		
Entidades de trabalhadores			
CNQ – Confederação Nacional dos Químicos	X	X	X
Sindicato dos Químicos de São Paulo	X	X	X
Sindicato dos Químicos de Osasco	X	X	X
Sindicato dos Químicos do ABC	X	X	X
ICEM – Fed. Intern. de Sind. de Trab. da Química, Energia, Mineração e Ind. Diversas	X		
Fequimfar – Federação dos Químicos do Estado de São Paulo	X		X
Sindicato dos Químicos de Guarulhos	X		
Sind. dos Trab. nas Ind. de Instr. Musicais e de Brinquedos do Estado SP	X		
Sindicato dos Químicos de Rio Claro			X
Sindilápis São Carlos			X
Entidades de pesquisa e formação			
Senai Mario Amato			X
Unitrabalho – Fund. Interuniversitária de Est. e Pesquisa sobre Trabalho	X	X	X
Fundacentro – Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho		X	
Fundação Seade	X	X	X
Escola Politécnica/USP	X	X	X
NEIT – Núcleo de Economia Industrial e da Tecnologia (Unicamp)	X		
DIEESE	X	X	X

Fonte: DIEESE

8 - RELÁTORIOS DE OFICINAS COM REPRESENTANTES DE EMPRESÁRIOS, GOVERNOS E TRABALHADORES

a) Representantes de Entidades Empresariais

A cadeia produtiva do plástico

Os representantes de entidades empresariais destacaram a grande heterogeneidade da cadeia produtiva do plástico brasileira. A indústria petroquímica básica (primeira geração) é fortemente intensiva em capital, sendo formada por três pólos petroquímicos. As produtoras de resinas termoplásticas (segunda geração) também são caracterizadas por serem intensivas em capital, totalizando aproximadamente 19 empresas que de um modo geral estão situadas em torno das centrais petroquímicas. A indústria de transformação (terceira geração) possui aproximadamente 8000 empresas, das quais 97% são pequenas, possuindo até 99 empregados.

Esse último segmento da cadeia é caracterizado por tecnologias obsoletas, sendo que 40% das máquinas e equipamentos têm mais de 20 anos e consomem até duas vezes e meia mais energia do que as máquinas digitais produzidas atualmente. Além disso, essas empresas adotam práticas ultrapassadas de gestão e de produção. São também grandes absorvedoras de força de trabalho, principalmente de trabalhadores com menor nível de qualificação. No Estado de São Paulo, a maior concentração da indústria de plástico está na capital e na região metropolitana.

A heterogeneidade é apontada também entre os diversos segmentos da terceira geração. Assim, por exemplo, empresas fornecedoras para o setor automotivo estão sujeitas ao atendimento de uma série de certificações dificilmente atendidas por pequenas empresas. Um empresário fornecedor do setor automotivo destacou que as exigências de certificações exclusivas da indústria automobilística acabam se propagando para outros segmentos da empresa. Nesse sentido, empresas que conseguem se inserir como

fornecedores diretos do setor automotivo se caracterizam por maior modernização do que outros segmentos da terceira geração.

Os empresários destacaram ainda a necessidade de que o setor de resinas contribua para a agregação de valor no setor de transformados. Foi apontado que o descompasso entre o crescimento do setor produtor de resinas e o setor de transformados, caso ocorra, pode ter como consequência a falta de mercado interno para os produtores de resinas termoplásticas. Nesse caso, a opção para os produtores de resina seria a exportação, o que, segundo um dos representantes, é menos oportuno que o fornecimento para os segmentos da terceira geração no país.

Os representantes empresariais projetam dobrar a capacidade produtiva da cadeia em sete anos. Um importante limitador dessa expansão da cadeia é, segundo dois representantes empresariais ouvidos, a falta de técnicos especialistas em plástico. Nesse sentido, esses empresários indicam que os 120 técnicos formados anualmente através do Senai Mario Amato são insuficientes para atender as exigências de profissionais para a expansão projetada até 2012.

O mercado de trabalho

Os representantes das entidades empresarias destacaram o potencial das empresas da terceira geração para gerar empregos, inclusive para trabalhadores de menor nível de qualificação. Para ilustrar, mencionaram que a cada 1000 toneladas de plástico adicionais, criam-se um emprego na primeira geração, um e meio na segunda e 55 na terceira. Enfatizaram ainda que, atualmente, enquanto o conjunto das empresas produtoras de resinas gera 6000 empregos, as empresas da terceira geração geram 240 mil. Os representantes destacam ainda que, caso as projeções das entidades empresarias de dobrar a capacidade produtiva da cadeia em sete anos se concretizem, 60 mil novos postos de trabalho serão criados até 2012.

Quanto à segurança no trabalho, foi apontado que empresas que não possuem número de funcionários suficiente para a criação de CIPAs são mais vulneráveis à ocorrência de acidentes. Foi indicada ainda a necessidade de se reforçar a fiscalização de máquinas importadas que chegam ao Brasil sem as devidas adaptações exigidas pelas normas de segurança do país e do Estado de São Paulo.

Os representantes empresariais destacaram que, devido às especificidades do trabalho nas centrais petroquímicas (1º geração da cadeia produtiva) e nas empresas produtoras de resinas termoplásticas (2º geração da cadeia produtiva), as elevadas exigências de qualificação aí verificadas são atendidas com recursos das próprias empresas, prática adotada já há muitos anos.

O grande desafio estaria na 3º geração, onde a modernização do setor exigirá a qualificação de 100 mil trabalhadores para operar as novas máquinas.

Os empresários fizeram várias indicações sobre as dificuldades da qualificação profissional no setor, grande parte decorrente do baixo nível de escolaridade dos trabalhadores. Dirigentes de empresas maiores afirmaram que, mesmo com o aumento das exigências relacionadas ao nível de qualificação formal, as deficiências dessa formação e sua importância como base necessária para o aprendizado proporcionado pela qualificação profissional fazem com que as empresas realizem cursos básicos para supri-las como, por exemplo, cursos de noções de matemática.

A falta de trabalhadores no mercado de trabalho com a qualificação necessária para o desempenho de muitas das funções faz com que tais exigências sejam supridas pelas próprias empresas, na maior parte das vezes através de treinamento no próprio local de trabalho. Um dirigente de uma empresa avançada do setor indicou que a empresa incentiva a qualificação de seus trabalhadores através de um plano de desenvolvimento individual. Foram indicados ainda os limites da qualificação adquirida exclusivamente no local de trabalho.

As deficiências de qualificação dos trabalhadores foram apontadas como um importante gargalo para o desenvolvimento de longo prazo do setor. Os empresários indicaram que esse problema poderá ser um importante limitador do crescimento projetado, cujas conseqüências serão o direcionamento das resinas produzidas no país para o mercado externo e o atendimento de parcela da demanda de produtos plásticos via importação.

A qualificação profissional

Os representantes empresariais indicaram que um elemento fundamental para o desenvolvimento da qualificação profissional na cadeia é a elevação da qualificação formal. Segundo eles, a qualificação profissional deve ser pensada para dois grupos distintos de trabalhadores: aqueles que já trabalham na 3ª geração e que necessitam estar inseridos em um processo de educação continuada para lidar com as novas tecnologias, e um segundo grupo, formado por novos trabalhadores que ingressarão no setor como resultado da expansão esperada.

Além disso, alguns representantes indicaram a necessidade de que a qualificação profissional valorize a experiência profissional dos trabalhadores. Foi apontada ainda a necessidade de atividades de qualificação específicas voltadas para pequenas e médias empresas.

Para o setor de reciclagem foi indicada a necessidade de qualificação de trabalhadores de cooperativas no sentido de proporcionar maior agregação de valor ao material coletado. Grande parte dos trabalhadores da reciclagem não possui conhecimentos para realização da coleta e separação do material de maneira adequada.

Visando dar sustentabilidade à expansão do setor e como estratégia para alcançar o número de técnicos em plástico necessário para essa expansão, as entidades empresariais propõem um perfil dos profissionais que envolva as seguintes competências técnicas:

- Conhecimento das propriedades mecânicas e de fluxo dos polímeros mais utilizados (commodities) na indústria de transformação;
- Noções sobre identificação, teste e caracterização de termoplásticos, incluindo correlação com propriedades com produto acabado;
- Conhecimento de elementos de máquinas de transformação de plástico, acessórios e sistemas de automação e controle;
- Conhecimento sobre prototipagem, projeto, produção, montagem de moldes, matrizes e equipamentos auxiliares;
- Habilidade em fazer correlações entre os problemas existentes e suas possíveis causas;
- Conhecimento dos processos mais comuns de transformação (injeção, extrusão e sopro);
- Conhecimento de normas técnicas e das práticas de Qualidade (técnicas de C.Q., ABNT, ISO, avaliação de cartas de controle, etc);
- Base teórica e prática em normas de segurança e higiene industrial e laboratorial;
- Noções de aplicações dos plásticos (uso final e demandas de mercado);
- Fluência parcial (leitura) no idioma inglês;
- Fluência em Português (redação é imprescindível);
- Conhecimentos básicos de informática, ambiente Windows – domínio de Word e Excel (mínimo).

b) Representantes de Governos

Mais acesso à informação

O acesso a informações sobre necessidades de qualificação profissional para apoiar as iniciativas governamentais foi apontado pelos representantes de governo como fundamental. Foi indicado que há trabalhos sobre o tema que estão dispersos e deveriam ser reunidos para evitar que se repitam trabalhos já realizados, o que possibilita melhor utilização dos recursos públicos. Os representantes do setor público indicaram ainda a necessidade de realização

de diagnósticos para a identificação de necessidades de qualificação naqueles casos onde não há informações disponíveis.

Houve indicação, por parte dos representantes de entidades governamentais, que os problemas de atuação de governos municipais no sentido de concretizar ações de qualificação profissional devem ser superados através de ações regionalizadas. Nesse sentido, municípios que não cumprem as exigências estabelecidas pelo Governo Federal para recebimento de verbas do FAT podem solucionar seus problemas se aliando a municípios da região que tenham interesses semelhantes na área de qualificação e de outros temas relacionados ao trabalho.

Foi destacado o papel fundamental dos governos estaduais enquanto incentivadores e articuladores de iniciativas que envolvam municípios de uma mesma região.

Foram feitas indicações sobre as dificuldades de atuação do poder público junto a grupos específicos. No caso das empresas, foi indicada, inicialmente, a necessidade de se considerar iniciativas voltadas para as micro e pequenas empresas que, dadas suas especificidades de inserção no mercado, exigem competências distintas daquelas necessárias às grandes e médias empresas. Foi destacada a importância da atuação da esfera pública junto a empreendimentos informais e de autogestão. Nesse caso, atenção específica deveria ser dada às necessidades relacionadas à gestão desses empreendimentos e às iniciativas que ajudariam a trazer para a formalidade empreendimentos informais.

Os representantes indicaram ainda a necessidade de identificar as possibilidades de inserção de portadores de necessidades especiais na indústria de transformação do plástico realizando um levantamento de vagas disponíveis e potenciais. Paralelamente a esses levantamentos, os representantes propuseram a discussão sobre como ampliar o acesso desse grupo à qualificação profissional.

A elevação da escolaridade foi indicada como um elemento imprescindível para possibilitar a melhor absorção de conhecimentos das atividades de formação profissional. Para isso, torna-se necessária uma articulação com órgãos públicos como Ministério da Educação e Secretarias Estaduais e Municipais de Educação.

No que se refere especificamente à cadeia produtiva do plástico, os representantes governamentais apontaram a necessidade de identificar oportunidades de qualificação profissional na área do plástico. Os bancos de dados de centros de intermediação de mão-de-obra foram citados como importantes ferramentas de acesso e análise de informações sobre oferta e procura de trabalho na indústria do plástico, o que possibilitaria focar os cursos nas necessidades reais do mercado.

c) Representantes de Trabalhadores

O mercado de trabalho

Segundo os representantes dos trabalhadores do setor plástico, deve-se centrar esforços no sentido de garantir que propostas de qualificação profissional atinjam trabalhadores da 3ª geração da cadeia produtiva, ou seja, a indústria de transformação plástica. Essa necessidade se justifica pelo fato de a força de trabalho nos primeiros elos da cadeia produtiva ser especializada e as necessidades de qualificação já serem atendidas pelas próprias empresas.

Na indústria de transformação há predominância de micro e pequenas empresas com média de 30 a 40 funcionários. Na maioria dos casos, essas empresas não fazem maiores exigências no momento da contratação no que se refere ao grau de escolaridade ou conhecimento prévio do trabalho. Nas micro e pequenas empresas o maquinário é obsoleto, não exigindo maiores esforços dos trabalhadores no sentido de compreensão de painéis eletrônicos.

No caso das grandes empresas, as exigências de escolaridade costumam ser maiores e há preferência por trabalhadores mais jovens. Essas exigências propiciam que os trabalhadores compreendam com maior facilidade os painéis eletrônicos das máquinas mais avançadas. Os treinamentos oferecidos pelas grandes empresas aos novos trabalhadores ficam restritos à operação da máquina, não oferecendo conhecimento sobre outros aspectos do processo produtivo.

O processo de transferência de parcela da produção de médias e grandes empresas para micro e pequenas freqüentemente é acompanhado de precarização das condições de trabalho. Essa precarização tende a se agravar nos casos onde este processo chega ao trabalho em domicílio, inclusive com situações de trabalho de crianças.

Um problema considerado grave pelos dirigentes sindicais, no que se refere ao mercado de trabalho na indústria plástica, é o número excessivo de horas extras ao quais os trabalhadores são submetidos.

Outra questão que preocupa os representantes de trabalhadores é a saúde e segurança no local de trabalho. Afirmam que ainda há máquinas em funcionamento no estado sem os sistemas de segurança exigidos pela Convenção de Segurança em Prensas Injetoras. A falta de qualificação específica sobre esses temas e a baixa escolaridade dos trabalhadores os tornam mais sujeitos a acidentes e a problemas de saúde como, por exemplo, lesões por esforços repetitivos e distúrbios psicológicos.

As dificuldades de conseguir um emprego e o desconhecimento dos trabalhadores de seus direitos não os permite reivindicar o registro em carteira de trabalho correspondente à real função que exercem na empresa. Exemplo disso é a existência de prensistas registrados como operadores e auxiliares e sem receberem como operadores.

Pode-se identificar a inexistência de cursos de qualificação, principalmente os gratuitos, para trabalhadores que já estão no setor ou para aqueles que gostariam de ingressar em empresas de plástico. Os cursos oferecidos pelo

Senai têm requisitos que grande parte dos trabalhadores não consegue atender.

Os trabalhadores também apresentaram preocupação com o setor de reciclagem de resíduos, afirmando que são necessárias ações de incentivo e que proporcionem benefícios aos trabalhadores.

A qualificação profissional

Antes das propostas de qualificação profissional, os representantes dos trabalhadores apontaram a necessidade de elevação da escolaridade, indicando que a ausência de conhecimentos básicos proporcionados pelo ensino escolar dificulta demasiadamente a absorção de outros conhecimentos e a reivindicação de seus direitos como trabalhador.

Os representantes dos trabalhadores apontam a necessidade de cursos de qualificação que proporcionem aos trabalhadores conhecimento sobre o processo produtivo como um todo na indústria de transformação, indo além do simples treinamento para operação de máquinas. Propõem cursos que proporcionem conhecimento sobre os diferentes tipos de matéria-prima, regulagem de equipamento, processo físico de transformação, parte mecânica e elétrica do equipamento, possibilidades de uso do material, de utilização do produto e ameaças do processo de transformação à saúde do trabalhador.

Devem ser proporcionadas também noções sobre possíveis problemas de saúde acarretados pelo trabalho na transformação do plástico, noções de cidadania (incluindo conhecimento de alternativas para obtenção emprego e renda, a exemplo do cooperativismo), da relação do produto com o meio ambiente e maior conhecimento de direitos trabalhistas.

Para a concretização dessas propostas de qualificação profissional, os dirigentes apontam para a necessidade de maior articulação entre as diferentes esferas do poder público visando maior eficácia das ações. Deve-se também, com o apoio do poder público, pensar formas de comprovação do conhecimento adquirido pelo trabalhador através de sua prática.

Finalmente, a fim de propiciar a participação das mulheres em cursos de qualificação, estes devem ocorrer no período de trabalho.

9 - RELATÓRIO DO SEMINÁRIO COM REPRESENTANTES DE EMPRESÁRIOS, GOVERNOS E TRABALHADORES

Dia 31 de agosto - manhã

O seminário de validação da 1ª experiência piloto, realizada no âmbito do Subprojeto II *Desenvolvimento de metodologia de diagnóstico e elaboração de propostas sobre o mercado de trabalho e qualificação profissional em escala territorial e em cadeias produtivas*, teve início com a apresentação do projeto, incluindo seus pressupostos, objetivos e passos para concretização, realizada pelo Diretor Técnico do DIEESE, Clemente Ganz Lúcio.

Após a apresentação do projeto foi aberto espaço para que cada um dos participantes se apresentasse, indicando a entidade que representam.

Na seqüência, foi proferida palestra sobre *Qualificação profissional e competências tendo como referência cadeias produtivas*, ministrada pelo Prof. Thalmo de Paiva Coelho Jr. do Centro Federal de Educação Tecnológica do Espírito Santo – CEFET/ES e colaborador da Coordenação dos Programas de Pós-graduação em Engenharia – COPPE da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Complementando a parte da manhã, foi realizado um debate a partir da exposição feita pelo Prof. Thalmo de Paiva Coelho Jr. (ver apresentação anexa).

Tarde

A parte da tarde foi dedicada à apresentação de trabalhos sobre a cadeia produtiva do plástico e sobre qualificação profissional elaborados por instituições de pesquisa.

Para as entidades de pesquisa que não puderam comparecer ao seminário, o coordenador do projeto realizou a apresentação do material obtido através de entrevistas realizadas anteriormente. Estes foram os casos do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho - CESIT e do Núcleo de Economia Industrial e da Tecnologia – NEIT do Instituto de Economia da

Universidade Estadual de Campinas. No caso do CESIT, foram apresentadas as informações obtidas através de entrevista com o Prof. Amilton Moretto e, no caso do NEIT, a entrevistada foi a Prof^a. Daniela Salomão Gorayeb.

Em seguida, o Prof. Laerte Idal Sznelwar, do Departamento de Engenharia de Produção da Escola Politécnica da USP, fez apresentação com referência a questões sobre o distanciamento entre aquele que projeta a máquina e o trabalhador que a opera e sobre contradição entre a elevada exigência de qualificação profissional e a execução de tarefas rotineiras com baixo nível de complexidade.

Pelo DIEESE, Ana Georgina Dias fez uma exposição sobre *Os aspectos econômicos da cadeia produtiva do plástico*, identificando as diferenças entre as atividades que compõem cada geração e apresentando informações sobre o desempenho e a competitividade, com ênfase na indústria de transformação (3^a geração da cadeia produtiva). Coube a Crystiane Peres a apresentação dos dados relativos ao perfil dos trabalhadores de cada um dos elos da Cadeia Produtiva do Plástico (ver apresentação anexa).

Os representantes da Fundação SEADE, Miguel Matteo e Alda Regina Ferreira Araujo, apresentaram dados da Pesquisa da Atividade Econômica Paulista – PAEP e da Pesquisa da Atividade Econômica Regional – PAER. As informações proporcionam um panorama sobre as exigências estabelecidas pelas empresas no momento da contratação de trabalhadores na indústria de transformação, mais especificamente dos trabalhadores da área de produção, e qual o perfil do trabalhador já empregado (ver apresentação anexa).

Os professores Gerardo Mendes de Melo e Francisco Andrade da Unitrabalho fizeram uma exposição do trabalho de capacitação profissional que realizam junto às cooperativas de catadores de resíduos.

O Prof. Gerardo chamou a atenção para a íntima relação existente entre as experiências de cooperativas de reciclagem e as questões de desemprego e sobrevivência dos trabalhadores nelas envolvidos. Ressaltou ainda o fato de haver uma relação direta entre o trabalho com cooperativas e a escola.

No que diz respeito às demandas por qualificação nas cooperativas e produção, o Prof. Francisco aponta que o esforço de desenvolver capacitação em logística visa ampliar a renda e a segurança dos trabalhadores. As principais áreas da qualificação profissional oferecida a estes trabalhadores são Finanças, Gestão, Marketing, Materiais e Segurança do Trabalho.

O Professor Fausto Machini, representante do SENAI - Escola Mario Amato, fez sua apresentação dando informações sobre os cursos oferecidos pela escola na área do plástico e como a escola vem acompanhando o desenvolvimento da indústria do plástico nos últimos anos. Foi mencionado que os cursos oferecidos pelo SENAI - Mário Amato são voltados para a formação de nível técnico, no que diz respeito à capacitação de profissionais para a indústria do plástico. Os cursos são dirigidos a pessoas empregadas e com o ensino médio completo.

Dia 01 de setembro - manhã

O segundo dia de seminário foi aberto com a palestra sobre as *Possibilidades dos fóruns tripartes como instrumento de apoio à gestão pública*, proferida por Suzanna Sochaczewski do DIEESE, que se utilizou do recurso exposição dialogada com o público.

Ao realizar, junto com os participantes do seminário, um levantamento sobre as vantagens e desvantagens dos fóruns tripartites foi formado o seguinte quadro:

VANTAGENS	DESVANTAGENS
Elaboração de consensos sociais	Discussão lenta, que não atende imediatamente às necessidades
Possibilidade de “administração” de interesses diferentes	Confronto de interesses diferentes
Paritarismo entre os atores	Defesa “corporativa” de interesses
Possibilidade de se chegar a resultados	Falta de preparação por parte do governo
Controle social	Diferença de força entre os três atores
Fortalecimento das bancadas	Nem sempre o resultado é benéfico para a sociedade
Possibilidade de conhecer as diferentes visões de mundo	Pode provocar o enfraquecimento das bancadas
Espaço onde é possível explicitar e discutir conflitos	Interesses que identificam o ator (ideologia) precisam estar bem definidos
Espaço para a composição de interesses	Exercício da dominação como objetivo. Conflito como método. Absolutização da conciliação

Tarde

O período da tarde teve início com a apresentação dos diagnósticos sobre o mercado de trabalho na cadeia produtiva do plástico e as propostas de qualificação profissional elaboradas por cada um dos atores sociais, a partir das entrevistas e das oficinas realizadas anteriormente. A apresentação foi realizada pelos técnicos do DIEESE responsáveis pela coordenação da atividade.

Posteriormente, foi solicitado aos participantes que se manifestassem no sentido de verificar se as apresentações e os relatórios elaborados a partir das oficinas refletiam as opiniões expostas durante as discussões realizadas e se havia necessidade de complementá-las.

Em resposta à consulta, foram levantadas várias observações e apontadas as seguintes indicações pelos participantes individualmente:

- A indústria automobilística não dita tanto o andamento da indústria do plástico como foi mencionado. As demais empresas, que utilizam embalagens de plástico para o setor alimentício, por exemplo, também impõem exigências rigorosas à indústria de transformação do plástico;
- Segundo representantes dos trabalhadores, no setor do plástico, são consideradas como pequenas empresas as que possuem entre 30 e 40 funcionários. Desse modo, a classificação como pequenas empresas como aquelas com até 99 funcionários não reflete a realidade do setor;
- No que se refere ao mercado de trabalho, deve-se discutir e dar maior atenção aos trabalhadores terceirizados e aos que possuem contratos temporários, características cada vez mais presentes na indústria de transformação. Esses dois grupos ficam sujeitos a precarização das condições de trabalho e ao descumprimento de leis trabalhistas;
- Os trabalhadores do setor de plástico têm dificuldade para ingressar em cursos técnicos como os do SENAI. O curso de técnico em plástico oferecido por esta instituição faz a exigência de 2º grau completo para os

candidatos e a aprovação em vestibular. Já os demais cursos, voltados para aqueles que têm interesse em trabalhar na indústria plástica mas não possuem 2º grau completo, são oferecidos mediante pagamento;

- O documento elaborado com a visão dos empresários não reflete a realidade. A representatividade das instituições empresariais fica restrita às grandes empresas, não refletindo a realidade do setor plástico;
- A situação precária das micro e pequenas empresas no Brasil é sustentada pelas grandes empresas através da terceirização da produção, com o estabelecimento prévio de preços e com a transferência de máquinas antigas para as micro e pequenas empresas;
- No que se refere ao não registro conforme função, indicado como freqüente na indústria de transformação pelos representantes dos trabalhadores, foi sugerido que este tipo de problema deve ser sanado através de fiscalização dos órgãos governamentais competentes;
- As reivindicações dos trabalhadores, apresentadas através do documento resultante da oficina com representantes dos trabalhadores, vêm sendo apresentadas há 7 anos, desde o início do Fórum de Competitividade da cadeia plástica promovido pelo Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior;
- O que se pode identificar como pontos de convergência entre as 3 propostas são as necessidades de qualificação profissional e elevação do nível de escolaridade dos trabalhadores da indústria plástica;
- Complementando as propostas apresentadas, deve-se pensar em um sistema de certificação dos conhecimentos e habilidades adquiridos pelo trabalhador ao longo de sua experiência dedicada às atividades na indústria do plástico;
- Foi ressaltado que a qualificação do trabalhador já empregado deve ser responsabilidade do empregador. Não se deve utilizar dinheiro público

para financiar a qualificação do trabalhador cujos maiores beneficiários sejam as grandes empresas do setor;

- A qualificação profissional para o setor plástico deve também contemplar a área de ferramentaria;
- Ocorre um descompasso entre a formação profissional promovida pelo SENAI e demandada pelos empresários do setor e as necessidades de qualificação profissional reclamadas pelos trabalhadores do setor;
- Atualmente, as empresas que contratam técnicos formados pelo SENAI aproveitam a qualificação deste profissional para ocupar a função que seria desempenhada por um engenheiro;
- Mais um agravante no setor é a quarteirização. As empresas que aderem a essa prática diminuem ainda mais o preço cobrados pelos serviços prestados e incentivam a existência de micro e pequenas empresas em condições ainda mais precárias;
- Devido à relevância do tema qualificação profissional, lamentou-se a ausência da representação empresarial no seminário. A ausência impede a elaboração de propostas conjuntas e dificulta a aprovação posterior de propostas elaboradas unilateralmente;
- A ausência da representação empresarial reforça a idéia de que projetos de financiamento promovidos pelo poder público devem ser pautados por contrapartidas da área empresarial, por exemplo, na área de qualificação;
- A qualificação profissional para a cadeia produtiva plástica deve ser pensada juntamente com outras questões igualmente relevantes e que promovam o desenvolvimento da indústria: modernização de maquinário e apoio à micro e pequenas empresas.

Dia 2 de setembro - manhã e tarde

Na abertura das atividades do terceiro e último dia do Seminário foi proferida a palestra sobre “Certificação e Qualificação Profissional” por Sebastião Lopes Neto do Instituto Intercâmbio, Informações, Estudos e Pesquisas, indicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego em substituição ao Professor Antonio Almerico Biondi Lima. A palestra proporcionou aos participantes do seminário um aprofundamento sobre as questões relativas à certificação e à qualificação profissional, às possibilidades de financiamento e, ainda, como negociar a qualificação profissional de maneira tripartite.

Após a exposição, foi aberto o debate, momento em que foram levantadas e esclarecidas algumas questões de interesse do público presente relativas aos esforços para se estabelecer regras de certificação e os esforços já empreendidos juntos aos órgãos competentes.

Dando continuidade às atividades do dia, tiveram início os trabalhos visando elaborar uma proposta sobre o mercado de trabalho na cadeia produtiva do plástico. Esse trabalho foi realizado por dois grupos, um formado pelos representantes dos trabalhadores e outro pelos representantes do poder público, devido à ausência dos representantes empresariais. Foi solicitado a cada grupo de atores presentes que indicassem um aspecto considerado de grande relevância para o grupo e que considerassem ser, também, de grande relevância para os demais atores.

PROPOSTAS

O problema relacionado ao mercado de trabalho e que desperta preocupação de todos os atores sociais é a **qualificação profissional**, tanto a requalificação dos que estão empregados como a qualificação para desempregados e jovens que interesse de ingressar no setor.

Foi mencionado que o problema tem relevância para todos os atores sociais, mas sob justificativas diferentes. Do lado empresarial, trabalhadores mais qualificados significam redução de custo e maior produtividade. Para o poder público a qualificação profissional faz parte de uma política industrial mais

abrangente. Para os dirigentes sindicais significa um trabalhador realmente conhecedor da função que realiza e com maior possibilidade de melhorar suas condições de vida e de trabalho.

Outro tema de convergência entre todos os atores sociais diz respeito ao público alvo da qualificação profissional a ser ofertada. A qualificação profissional deve estar voltada para os trabalhadores da 3ª geração da cadeia produtiva do plástico visto que, os trabalhadores dos demais elos da cadeia produtiva são especializados e as necessidades de qualificação profissional já são supridas pelos próprios empregadores.

A qualificação profissional voltada para o trabalhador do setor plástico deve compreender os seguintes aspectos:

- Técnico;
- Saúde e segurança;
- Questões sociais;
- Elevação de escolaridade;
- Certificação;
- Modernização e financiamento.

No aspecto técnico deve-se fornecer ao trabalhador conhecimento sobre o processo produtivo na indústria de transformação: conhecimento sobre os diferentes tipos de matéria-prima, regulagem do equipamento, processo físico de transformação, parte mecânica e elétrica do equipamento, possibilidades de uso do material plástico e ameaças do processo de transformação à saúde do trabalhador.

Os cursos também devem contemplar questões sobre saúde e segurança do trabalhador na indústria de transformação. Noções sobre prevenção de acidentes, utilização de equipamentos de segurança e conhecimento sobre

convenções coletivas de segurança são imprescindíveis para o trabalhador da 3ª geração da cadeia produtiva do plástico.

O trabalhador também deve receber informações sobre direitos sociais e trabalhistas e sobre questões relacionadas ao meio ambiente, incluindo questões sobre reciclagem.

O grupo indicou a elevação de escolaridade como fundamental para o desenvolvimento do trabalhador. A maioria dos representantes de instituições envolvidos no projeto, desde o início, apontaram o baixo nível de escolaridade como um dificultador para a apreensão de novos conhecimentos e como um fator de elevação de riscos de acidentes.

A questão da certificação deve ser pensada no sentido de se valorizar tanto o conhecimento prático adquirido ao longo de anos de trabalho na indústria de transformação, quanto aquele adquirido formalmente.

Sobre modernização e financiamento foi indicado que o dinheiro público não pode ser utilizado para financiamento de novas máquinas que representem a eliminação de postos de trabalho.

Foi indicada também a necessidade de levantamentos mais precisos que proporcionem uma visão mais abrangente das perspectivas futuras da indústria, incluindo as possibilidades de criação de novos postos de trabalho e quais são as perspectivas reais de desenvolvimento sustentável de caráter setorial e regional na 3ª geração da cadeia produtiva plástica.

Finalizando o Seminário, foi realizada uma avaliação por parte dos participantes. Lamentou-se a ausência dos representantes empresariais. O principal ponto positivo apontado foi a possibilidade de exposição dos pontos de vistas dos atores sociais presentes, o que deve servir como base para outras experiências de setores que ainda não avançaram neste sentido.

Finalmente, a atividade foi apontada como uma iniciativa que pode facilitar a troca de experiências com outros fóruns.

ANEXO 2

DOCUMENTOS RESULTANTES DA SEGUNDA EXPERIÊNCIA-PILOTO DE APLICAÇÃO DA METODOLOGIA REALIZADA NO ARRANJO PRODUTIVO LOCAL DE FRUTICULTURA IRRIGADA DO BAIXO E MÉDIO SÃO FRANCISCO

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	101
1. CARACTERIZAÇÃO DO ARRANJO PRODUTIVO LOCAL	102
1.1. Os municípios do arranjo.....	104
1.2. O desempenho do APL no contexto nacional de produção de frutas.....	105
1.3. Caracterização econômica do APL.....	107
1.4. O mercado de trabalho do APL.....	108
2. CONTATOS PESSOAIS E INSTITUCIONAIS	109
3. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	122
4. PARTICIPANTES DO SEMINÁRIO	123
5. RELATÓRIOS DE OFICINAS	125
6. RELATÓRIO DO SEMINÁRIO	134

APRESENTAÇÃO

Apresentamos a seguir um breve levantamento sobre o Arranjo Produtivo Local de Fruticultura Irrigada do Submédio São Francisco e, especificamente, o seu mercado de trabalho. O trabalho é parte do projeto “Diagnóstico do mercado de trabalho e levantamento de demandas de qualificação profissional no Arranjo Produtivo Local de Fruticultura Irrigada do Submédio São Francisco”, realizado pelo DIEESE em convênio com o Ministério do Trabalho e Emprego.

A elaboração deste levantamento pelos coordenadores do projeto fornecerá as primeiras informações para realização do diagnóstico junto aos atores sociais atuantes no APL.

Depois, seguem a lista dos participantes do seminário, os relatórios das oficinas e o do seminário.

1. CARACTERIZAÇÃO DO ARRANJO PRODUTIVO LOCAL

A definição de Arranjo Produtivo Local, adotada pelo Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior - MDIC, pode ser aplicada à atividade de fruticultura irrigada na região do Submédio São Francisco. Nessa região, a fruticultura é a atividade econômica predominante, sendo um fator de dinamismo para as demais atividades que aí se desenvolvem. Um número significativo de empreendimentos de tamanhos diversos e de indivíduos, que aí atua, desenvolve, com o apoio do poder público, iniciativas de cooperação e adotam mecanismos de governança (canais que coordenam, organizam e promovem a disseminação do conhecimento aí gerado) que são fundamentais para o desenvolvimento regional.

O cultivo em escala comercial de frutas e outras culturas na região do Submédio São Francisco (SMSF) teve início, timidamente, na década de 50 com a disseminação do uso de bombas para irrigação. Segundo Silva (2001), nesse mesmo período a região passa a receber diversos investimentos governamentais em infra-estrutura nos setores de transporte, comunicação, energia e em projetos públicos de irrigação.

Dentre os incentivos governamentais visando o desenvolvimento da agricultura na região do SMSF um dos principais foi inauguração, em 1968, no município de Petrolina, do Projeto Piloto de Irrigação de Bebedouro. O Projeto compreendia uma área de 130 hectares, divididos em 16 lotes de colonos, vindos de outras regiões, que recebiam orientação técnica a fim de aprimorar as técnicas de cultivo até então utilizadas. Este primeiro Projeto de Irrigação serviu como parâmetro para a implementação dos demais projetos na região ao longo dos anos.

Em 1974, foi criada a Companhia de Desenvolvimento do Vale do São Francisco (CODEVASF) que passou a ser responsável por todas as fases de execução dos projetos públicos de irrigação: desde os estudos de viabilidade técnica e econômica até o próprio funcionamento dos projetos. “A partir de então, toma impulso a implementação dos demais perímetros públicos de irrigação do SMSF, que irão entrar em funcionamento na década seguinte, todos localizados no entorno dos municípios de Petrolina-PE e Juazeiro-BA”

(Silva, 2001). Atualmente, no Estado de Pernambuco, nas proximidades de Petrolina, a CODEVASF atua nos perímetros irrigados de Bebedouro, Senador Nilo Coelho e Maria Tereza no município de Petrolina, Brígida no município de Orocó e Caraíbas no município de Santa Maria da Boa Vista. No Estado da Bahia os perímetros irrigados são: Tourão, Curaçá, Maniçoba e Mandacaru.

Além dos investimentos em infra-estrutura, outro fator que impulsionou o desenvolvimento da fruticultura no SMSF foi a instalação de instituições capazes de fornecer orientação técnica aos produtores como a própria CODEVASF e o Centro de Pesquisa do Trópico do Semi-Árido (CPATSA) da Embrapa.

Durante a década de 90, ocorre uma mudança na composição da produção agrícola na região. A fruticultura, principalmente o cultivo de manga e uva, passa a predominar em grande parte dos projetos públicos de irrigação, substituindo o cultivo de legumes e verduras que até então predominavam. Um dos principais impulsos para o desenvolvimento ocorreu a partir da chegada de colonos paulistas que já possuíam tradição no cultivo de frutas, abrindo espaço para uma mudança no perfil dos produtores da região. A fruticultura exige mais conhecimento técnico e melhores informações sobre o mercado, um perfil exclusivo dos colonos com experiência no ramo.

Nesse mesmo período iniciam-se os primeiros esforços, motivados pelo apoio do Estado, de exportação da produção de frutas, por iniciativa das grandes empresas.

Mesmo iniciando a atuação na região a partir da década de 90, as grandes empresas já possuem grande parte das terras irrigadas. Segundo dados da CODEVASF (1999) 61% das terras irrigadas pertenciam a 219 empresas enquanto que 2.163 colonos detinham apenas 39%, produzindo um quadro de desigualdades.

Nas décadas de 80 e 90, o que hoje é considerado como APL passou por um processo de reestruturação produtiva conduzido pelas empresas multinacionais. As mudanças ocorridas na composição dos produtos cultivados,

na base técnica de produção e nas estruturas da posse da terra, acarretaram mudanças significativas na estrutura de emprego da região. As exigências por trabalhadores cresceram significativamente tanto para o processo produtivo quanto nas atividades de pós-colheita.

1.1. Os municípios do arranjo

Segundo o MDIC, os municípios que compõem o Arranjo Produtivo Local de Fruticultura Irrigada são, no estado de Pernambuco, Petrolina, Lagoa Grande, Santa Maria da Boa Vista, Orocó e, no estado da Bahia, Juazeiro, Sobradinho, Casa Nova, Curaça, Campo Alegre de Lourdes, Pilão Arcado, Remanso e Sento Sé. A Tabela 1 apresenta dados da população desses municípios. Pode-se verificar a concentração de parcela significativa dessa população nos municípios de Petrolina e Juazeiro, seguidos pelos municípios de Casa Nova e Santa Maria da Boa Vista.

Tabela 1 – População dos municípios que compõem o APL de Fruticultura Irrigada – 2001

	População estimada - 2004	Pessoas residentes - 2001	Pessoas residentes (10 anos ou mais) - 2001	Mulheres residentes (10 anos ou mais) - 2001	Homens residentes (10 anos ou mais) - 2001
Petrolina (PE)	247,322	218,538	169,871	88,094	81,777
Lagoa Grande (PE)	21,387	19,137	14,253	7,033	7,220
Santa Maria da Boa Vista (PE)	41,870	36,914	27,498	13,561	13,937
Orocó (PE)	10,873	10,825	8,088	4,039	4,049
Juazeiro (BA)	198,065	174,567	136,016	69,318	66,698
Sobradinho (BA)	21,385	21,325	16,898	8,585	8,313
Casa Nova (BA)	60,292	55,730	43,122	21,087	22,035
Curaça (BA)	30,866	28,841	22,257	10,850	11,407
Campo Alegre de Lourdes (BA)	28,367	27,607	20,993	10,434	10,559
Pilão Arcado (BA)	30,079	30,713	22,979	11,422	11,557
Remanso (BA)	37,219	36,257	28,709	14,310	14,399
Sento Sé (BA)	34,551	32,461	24,393	11,750	12,643

Fonte: IBGE. Censo Demográfico 2000, com Divisão Territorial 2001

O Sebrae considera como municípios da Bahia componentes do APL Juazeiro as seguintes localidades: Casa Nova, Sento Sé, Curaça e Sobradinho e, de Pernambuco, Petrolina, Lagoa Grande e Santa Maria da Boa Vista. A entidade exclui do arranjo Campo Alegre de Lourdes, Pilão Arcado, Remanso e Orocó, municípios esses que possuem os menores quocientes locacionais calculados

pelo MDIC para a região¹². A menor participação desses municípios no cultivo de frutas fica evidente se verificarmos os dados do IBGE sobre a produção agrícola de cada município (Tabela 2).

Tabela 2 – Produção do APL de Fruticultura Irrigada, por município - 2002

	Banana (ton)	Coco-da- baía (un.)	Goiaba (ton)	Limão (ton)	Mamão (ton)	Manga (ton)	Maracujá (ton)	Uva (ton)	Melancia (ton)	Melão (ton)
Petrolina (PE)	62.352	77.000	75.250	476	1.260	115.500	816	67.320	4.000	540
Lagoa Grande (PE)	780	3.400	2.750	-	-	1.080	-	15.000	4.250	3.600
Santa Maria da Boa Vista (PE)	17.500	1.500	3.250	-	750	3.888	450	14.400	15.000	5.400
Orocó (PE)	4.200	-	6.095	-	1.620	-	-	60	3.200	270
Juazeiro (BA)	53.700	35.400	8.700	6.000	1.350	106.920	8.565	61.992	26.312	18.120
Sobradinho (BA)	451	1.000	360	225	-	301	144	147	604	720
Casa Nova (BA)	2.875	3.280	224	90	-	10.740	225	10.470	8.750	2.700
Curaça (BA)	7.250	1.600	-	75	-	4.000	-	3.020	7.200	8.730
Campo Alegre de Lourdes (BA)	-	8.000	-	-	-	-	-	-	-	-
Pilão Arcado (BA)	-	16.000	-	8	-	37	-	-	40	-
Remanso (BA)	-	40.000	-	-	-	-	-	-	600	-
Sento Sé (BA)	3.599	1.400	-	-	-	6.570	232	4.800	2.500	9.000
TOTAL	152.707	188.580	96.629	6.874	4.980	249.036	10.432	177.209	72.456	49.080

Fonte: IBGE, Produção Agrícola Municipal 2002

Entretanto, deve-se considerar que a proximidade desses municípios com os demais pode ser um elemento que favorece o fortalecimento ou, em alguns casos, o início da fruticultura como principal atividade econômica. Além disso, esses municípios têm papel importante enquanto fornecedores de força de trabalho para a fruticultura, principalmente nos períodos de safra. Em decorrência disso, é recomendável que se dê atenção também a esses municípios, no que se refere aos temas mercado de trabalho e qualificação profissional.

1.2. O desempenho do APL no contexto nacional de produção de frutas

A região do Submédio São Francisco, onde se localiza o Arranjo Produtivo Local de Fruticultura Irrigada, se destaca nacionalmente no cultivo de frutas, hortaliças e cana-de-açúcar. O clima semi-árido tropical e a possibilidade de irrigação através do rio São Francisco proporcionam as condições ideais para a obtenção de frutas de qualidade, principalmente manga e uva.

¹² Segundo Suzigan, o Quociente Locacional (QL) indica a concentração relativa de uma determinada indústria numa região ou município comparativamente à participação desta mesma indústria no espaço definido como base. SUZIGAN, Wilson et al. **Clusters ou sistemas locais de produção**: mapeamento, tipologia e sugestões de políticas. Revista de Economia Política. São Paulo: Editora 34, v. 24, n. 4 (96), out/dez/2004.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Frutas – IBRAF, o cultivo de frutas no Brasil tem crescido anualmente, principalmente em decorrência do crescimento das exportações. Entre os anos de 1998 e 2004, o país aumentou suas vendas de frutas no mercado internacional em mais de 200%, passando de US\$ 120 milhões para US\$ 370 milhões. O crescimento das exportações está associado ao Programa Brazilian Fruit, conduzido pelo IBRAF em parceria com a Agência de Promoção de Exportações e Investimentos - APEX-Brasil, Serviço Social Autônomo ligado ao Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior. Iniciado em 1998, o programa visa incentivar o consumo de frutas brasileiras em outros países.

O crescimento da exportação de frutas pode ser visto também através da comparação de dados dos primeiros trimestres de 2004 e de 2005. A Tabela 3 mostra aumento significativo na exportação da maior parte das culturas, com destaque para uva, melancia e abacaxi. Também apresentam aumentos significativos as exportações de lima, manga e melão. Vale destacar que uva e manga, culturas de importância fundamental para a região do Submédio São Francisco, estão no rol das frutas que ampliaram sua inserção no mercado internacional.

Um aspecto que deve ser considerado quando se trata de abordar a inserção do segmento de frutas no comércio exterior são as crescentes exigências dos mercados consumidores, principalmente os mercados americano e europeu. Exemplo disso são as certificações exigidas por esses países aos produtos exportados, o que requer avanços significativos na capacitação técnica dos produtores que almejam esses mercados.

Tabela 3 - Exportações brasileiras de frutas frescas - 1º trim. 2004/2005

Fruta	2004		2005		Variação 2004/2005	
	Valor (US\$)	Volume (Kg)	Valor (US\$)	Volume (Kg)	Valor US\$	Volume (%)
Melão	16,340,078	38,858,966	23,160,414	49,165,899	41.74	26.52
Maça	35,127,536	68,866,088	22,942,067	51,701,813	-34.69	-24.92
Manga	5,674,719	10,437,379	8,422,589	14,834,926	48.42	42.13
Banana	6,061,329	47,291,521	7,725,050	50,771,752	27.45	7.36
Limas	4,389,357	9,740,227	7,083,400	11,477,791	61.38	17.84
Mamão	6,859,838	9,039,755	6,523,355	8,693,316	-4.91	-3.83
Abacaxi	786,954	2,892,738	1,807,249	5,375,693	129.65	85.83
Melancia	589,230	2,214,078	1,617,526	6,017,126	174.52	171.77
Figo	697,684	332,521	568,286	246,646	-18.55	-25.83
Uva	80,928	92,988	459,675	359,896	468	287.03

Fonte: Instituto Brasileiro de Frutas

1.3. Caracterização econômica do APL

O dinamismo da região do Submédio São Francisco foi impulsionado, nos anos recentes, por importantes investimentos em infra-estrutura, com destaque para os sistemas de irrigação controlados pela Companhia de Desenvolvimento do Vale do São Francisco – Codevasf - e a modernização do Aeroporto de Petrolina. Atualmente, do total de 360 mil hectares, 120 mil são irrigados, processo que é controlado pelo Ministério da Integração através da Codevasf. No caso da modernização do Aeroporto de Petrolina, foram realizados investimentos para sua adequação para receber aviões de grande porte. Um aspecto importante da caracterização do APL de frutas é a heterogeneidade das empresas que atuam na região. Coexistem grandes empresas, que têm no mercado externo seu principal mercado, pequenos e médios empreendedores e associações de pequenos produtores, que, em grande parte, possui grandes dificuldades para se manter no mercado e tem sua produção voltada predominantemente para o mercado interno. Vale destacar que as unidades do Sebrae que atuam na região estão empenhadas em fortalecer os pequenos produtores com iniciativas que vão desde o apoio à criação e ao fortalecimento de cooperativas até assistência técnica relativa ao processo produtivo.

1.4. O mercado de trabalho do APL

A heterogeneidade da estrutura produtiva da região se reflete na grande heterogeneidade de seu mercado de trabalho. A sazonalidade da produção faz com que haja uma flutuação significativa no nível de emprego. Em decorrência disso, verifica-se na região a coexistência de trabalhadores permanentes e de trabalhadores temporários, esses últimos contratados em sua maior parte no período de safra. Um elemento relevante identificado nos primeiros contatos com representantes das entidades locais é a opção de muitos dos trabalhadores por atuarem como trabalhadores informais após períodos trabalhando com contratos formais. Essa prática possibilita que esses obtenham o seguro-desemprego e, ao mesmo tempo, um rendimento adicional da ocupação informal. Além disso, esse procedimento faz com que os trabalhadores mudem com freqüente de postos de trabalho, sendo por isso, segundo alguns representantes empresariais, um elemento que dificulta a qualificação dos trabalhadores. Em relação à saúde e segurança no trabalho há problemas significativos em relação à higiene, manuseio de defensivos agrícolas e lesões por esforço repetitivos, decorrentes do trabalho na embalagem de frutas.

2. CONTATOS PESSOAIS E INSTITUCIONAIS

Representação de trabalhadores

- **Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Petrolina**

O Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Petrolina, filiado à FETAPE, à CONTAG e à CUT, tem como grande parte de seus filiados trabalhadores envolvidos no arranjo produtivo local de fruticultura irrigada. A negociação coletiva da categoria é realizada em conjunto com os sindicatos de trabalhadores rurais dos municípios de Santa Maria da Boa Vista, Lagoa Grande e municípios da Bahia.

O Sindicato possui a seguinte estrutura: Presidência; Secretaria de Política Social; Secretaria de Formação e Organização Sindical (que oferece mais atenção relacionada ao trabalho da mulher e do jovem no campo); Secretaria de Política Agrícola; Secretaria dos Assalariados Rurais (que trata das questões relacionadas aos trabalhadores assalariados e sua formação); Secretaria de Reforma Agrária e Meio Ambiente e; Secretaria de Finanças.

O Sindicato possui grande atuação junto aos sindicatos dos municípios de Pernambuco que compõem o arranjo produtivo de fruticultura.

A Federação dos Trabalhadores em Agricultura da Bahia – FETAG possui um pólo sindical no município de Juazeiro auxiliando a atuação dos sindicatos da região.

- **Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Juazeiro**

O Sindicato tem forte atuação junto aos trabalhadores envolvidos no arranjo produtivo local de fruticultura irrigada e, também, junto a todas as ações de iniciativa tanto do poder público quanto patronais que tenham relação com o arranjo. Exemplo disso é a participação do sindicato na Câmara de Desenvolvimento do Arranjo Produtivo Local de Fruticultura.

A Federação dos Trabalhadores em Agricultura de Pernambuco – FETAPE possui um pólo sindical no município de Petrolina auxiliando a atuação dos sindicatos da região.

Representação patronal

- **Valexport – Associação dos Produtores e Exportadores de Hortigranjeiros e Derivados do Vale do São Francisco**

Tida como a principal entidade representativa de grandes empresas do setor de fruticultura de Petrolina, Juazeiro e Região, especialmente as exportadoras, a Valexport não demonstrou interesse em participar do projeto. Foi realizado contato com o Superintendente da entidade Sr. Alberto Galvão, entretanto, não obtivemos.

- **AFRUPEC – Associação de Fruticultores do Perímetro Irrigado de Curaça**

Entrevista realizada dia 27/09. Participantes: Expedito (Presidente da Associação) e Josival (Vice-presidente).

A AFRUPEC reúne 46 pequenos produtores de manga e uva do perímetro irrigado de Curaça, pertencente ao município de Juazeiro.

A Associação tem a possibilidade de exportação de seus produtos através de sistema de consignação a partir de grandes empresas, sendo apenas uma complementação.

O pequeno produtor não possui rendimentos suficientes para a contratação permanente de trabalhadores.

Os produtores da Associação indicaram que a qualificação, tanto dos pequenos produtores quanto dos trabalhadores, é um dos principais problemas que impedem o desenvolvimento e o aumento da competitividade.

Uma das necessidades de qualificação, específica dos pequenos produtores, é o conhecimento de noções de gestão. Quando os produtores iniciaram o trabalho nos perímetros irrigados através do sistema de cooperativas não receberam informações que possibilitassem a condução do negócio. Atualmente, muitos produtores não possuem sequer noções do custo da produção.

Tanto para os produtores da Associação quanto para trabalhadores fixos ou temporários há necessidade de adquirir conhecimentos sobre o processo de raleio das videiras. A falta de conhecimento e habilidade para realização dessa atividade acarreta sérios prejuízos para o produtor.

No cultivo da manga as deficiências de qualificação profissional e, conseqüentemente, prejuízos para a produção surgem no momento da colheita da fruta. Se o processo de seleção das frutas no momento da colheita e pós-colheita não for realizado adequadamente prejudica a comercialização tanto para o mercado externo quanto para o interno.

Não conhecimento suficiente sobre manejo de irrigação.

A qualificação e a sensibilização do pequeno produtor e do trabalhador, visando à utilização correta de produtos agrotóxicos, devem ser constantes.

Muitos trabalhadores de outras regiões se deslocam para os municípios do APL nos períodos de pico da produção em busca de trabalho. Logo, a qualificação profissional deve se realizar nesse mesmo período.

- APROVALE – Associação de Produtores do Vale

Entrevista realizada dia 03/10. Participante: Edilson Coelho (Presidente da Associação).

A APROVALE, com sede no município de Petrolina, possui 23 produtores associados, entre pequenos e médios proprietários. Há predominância do cultivo de manga. A Associação possui estrutura própria de *packing house* e câmara fria e realiza exportação diretamente, sem necessitar de atravessadores ou grandes produtores para que seus produtos alcancem o mercado externo.

O Presidente da Associação afirmou que os trabalhadores devem ter conhecimento sobre todas as atividades que envolvem o ciclo de produção da uva e da manga. Também devem conhecer as exigências que cada país impõe para aquisição do produto. Esse conhecimento facilita, posteriormente, o trabalho de pós-colheita nos *packing houses* e evita a perda de parte da produção.

As práticas de “dia de campo” (dia dedicado a visitas no campo para o estudo de novas técnicas de produção) foram citadas como eficazes na disseminação de novos conhecimentos.

O primeiro semestre, entre os meses de janeiro e março, foi indicado como o período ideal para a realização de cursos de qualificação.

- **Sebrae Juazeiro**

Entrevista realizada dias 22 e 27/09. Participantes: Rinaldo Moreira (Gerente Executivo), Ronaldo, Eduardo e Daniel (consultor).

O escritório do Sebrae em Juazeiro tem uma forte atuação em torno do arranjo de fruticultura irrigada da região. No estado da Bahia, a instituição iniciou a atuação na área rural em 2002 implementando programas para apoiar associações e cooperativas e capacitar pequenos produtores para a gestão da propriedade rural.

O Sebrae indicou que grande parte dos pequenos produtores de frutas da região não possui estrutura para exportação. Foram mencionadas as dificuldades de atendimento às exigências fitossanitárias e de obtenção de certificações.

Nesse sentido, a atuação do Sebrae busca, além de implantar programas comuns a todos os escritórios da instituição no Brasil, realizar programas que possibilitem aos produtores a obtenção de certificações e participar de ações integradas que visam o desenvolvimento do APL como um todo.

Foi apontado como exemplo o apoio a Produção Integrada de Frutas, processo para se alcançar as exigências de certificação exigidas para produtos exportados.

Como características do mercado de trabalho do APL foram apontadas a variação da demanda de trabalho no decorrer do ano, em decorrência da sazonalidade da produção, e a predominância de contratação de trabalhadores por tempo determinado nas grandes empresas.

Além disso, o Sebrae apontou a necessidade de qualificar o pequeno produtor e o trabalhador no sentido da adoção de boas práticas para o setor:

- Fitossanitárias – uso de defensivos;
- Ambientais – evitar o desperdício da água;
- Conhecimentos técnicos de todas as etapas envolvidas na produção das frutas (manga e uva).

Foi indicada ainda a necessidade de aumento da qualificação formal, processo que facilitaria a qualificação e a assimilação das boas práticas.

Além disso, foi indicada a importância da capacitação em gestão do empreendimento.

- Sebrae Petrolina

Entrevista realizada dia 28/09 das 8h30 às 10h30. Participante: Sebastião José Gomes (Coordenador do Projeto APL)

A unidade do Sebrae de Petrolina abrange 8 municípios de região.

Atende aproximadamente 1000 pequenos produtores inseridos no Projeto APL de Fruticultura com foco em questões de gestão, tecnologia e comercialização. Os pequenos produtores atendidos pelo Sebrae recebem auxílio para a criação e o fortalecimento de associações através do Programa Redes Associativas. Recebem também incentivo para a utilização de novas tecnologias visando à obtenção de certificações e para aprimorar as práticas de comercialização.

O Sebrae tem intensificado suas ações de auxílio a pequenos produtores com o objetivo de alcançar as certificações necessárias para a venda para grandes consumidores do mercado interno e externo. Atualmente, 213 pequenos produtores estão em processo de certificação e 18 já obtiveram certificação brasileira chamada Produção Integrada de Frutas - PIF, emitida pela Embrapa e o Inmetro (Produção Integrada de Frutas), e a internacional chamada EUREPGAP.

A unidade do Sebrae em Petrolina, por já ter identificado a necessidade de disseminação de conhecimentos sobre as atividades realizadas no ciclo de produção da uva, possui um material didático para todas as etapas do processo. Devido ao reduzido grau de instrução do trabalhador rural e, em alguns casos, do próprio produtor o material possui uma linguagem simples e ilustrativa. A primeira experiência de utilização desse material foi realizada através do CEFET de Petrolina.

- Associação Comercial, Industrial e Agrícola de Juazeiro - ACIAJ

Entrevista realizada dia 30/09 das 8h às 10h. Participante: Ivan (Presidente da Associação)

A região do semi-árido nordestino e, especificamente, as áreas irrigadas é o único lugar do mundo onde há 2 safras de uva/ano. Na verdade, há a possibilidade da colheita de frutas durante todo o ano, entretanto, a predominância da colheita ocorre entre os meses de abril e maio no primeiro semestre e entre agosto e novembro no 2º semestre. Essa predominância ocorre devido ao preço mais elevado das frutas brasileiras no mercado internacional.

O cultivo da uva é a atividade que mais emprega no Arranjo Produtivo Local de Fruticultura Irrigada sendo que o número de postos de trabalho oferecidos cresce significativamente nos períodos citados anteriormente para as atividades de raleio e poda. *Ver com Paulo número de trabalhadores que emprega*

Além das taxas de desemprego se acentuarem nos períodos de entressafra, ele é acentuado ainda mais nos períodos de chuva devido à impossibilidade da produção.

Os produtores da região sofrem com a impossibilidade de realizar dois contratos temporários ao ano. A realização de uma contratação temporária/ano foi estabelecida a partir do parâmetro de um único período de safra ao ano, portanto, não é ideal para a região. O responsável pela Associação indicou que se deve pensar em formas de solucionar este problema relacionado ao mercado de trabalho na região. Nem todos os produtores têm condições de investirem em outras culturas e permanecerem com todos os trabalhadores registrados.

Os trabalhadores que recebem o benefício Salário Família normalmente preferem receber apenas um salário mínimo, pois, se o valor for aumentado ele perde o direito ao benefício citado.

Na cultura da videira o custo da mão-de-obra gira em torno de 50 a 60% da produção.

Outro problema relacionado ao mercado de trabalho é a falta de médicos na região para realização de exames médicos nos momentos de contratação e demissão dos trabalhadores. Os exames são imprescindíveis devido ao uso de agrotóxicos.

A contratação de diaristas não é predominante, mas ocorre.

Atualmente, a capacitação profissional é o grande problema do Arranjo Produtivo Local de Fruticultura Irrigada de Petrolina, Juazeiro e região.

A falta de conhecimento dos trabalhadores da atividade de raleio traz muitos prejuízos à produção e aqueles que raleiam poucos cachos por dia, devido à falta de conhecimento, são dispensados. O conhecimento do raleio deve ser apreendido na prática, no campo. Uma possibilidade de solução deste problema seria um incentivo fiscal para que o próprio proprietário capacitasse os trabalhadores para a atividade. As explicações teóricas sobre esse processo são importantes, mas não se sobrepõem à prática.

Outra atividade complexa e que exige conhecimento profundo daquele que realiza é a poda.

Um desafio que o poder público deve enfrentar para qualificar o trabalhador é a parte prática da qualificação profissional que deve ocorrer no campo, pois unicamente a explicação teórica dos processos citados não é suficiente.

Outro problema que afeta os trabalhadores e, conseqüentemente, o desenvolvimento do APL é o baixo nível de escolaridade dos trabalhadores. A falta ou deficiência da educação básica é um impeditivo para a apreensão de outros conhecimentos.

- **Empresa Special Fruit**

Entrevista realizada dia 05/10 das 8h às 12h. Participantes: Mônica Ishikawa (Eng. Agrônoma), Flávio Diniz (Gerente Administrativo) e Sérgio Luiz Piffer (Diretor Administrativo)

A empresa, produtora de manga e uva basicamente para exportação, possui na propriedade localizada no município de Juazeiro aproximadamente 260 hectares sendo 160 hectares de uva e 100 hectares de manga. O seu quadro de funcionários gira em torno de 1900, sendo 900 trabalhadores fixos e, aproximadamente, 1.100 safristas por ano.

Os representantes da empresa indicam que, no que se refere ao mercado de trabalho, o principal problema é o abandono constante do trabalho. Após permanecer 6 meses na empresa, o trabalhador opta em sair da empresa e se beneficiar do seguro-desemprego. Nesse período, muitos trabalham como diarista, buscando aumentar a renda.

O constante abandono do posto de trabalho causa diversos problemas à empresa. A contratação constante de trabalhadores e, conseqüentemente, a necessidade de treinamento permanente dos novos traz prejuízos para produção. Apesar de cumprir todas as exigências trabalhistas e as demais impostas pela certificação para exportação (posto médico, infra-estrutura com banheiros femininos e masculinos, água potável e fresca para consumo, refeitório, treinamentos para produção, técnicos de segurança para prevenção de acidentes e auxílio na utilização de defensivos agrícolas, etc) os trabalhadores não estabelecem vínculo com a empresa e abandonam o trabalho facilmente.

A empresa identifica que entre os funcionários em torno de 80 a 85% são analfabetos ou analfabetos funcionais. Isso resulta em dificuldade de aprendizagem nos treinamentos, a conscientização para utilização de equipamentos de proteção individual, higiene no manuseio das frutas, entre outros problemas.

Foram apontados os seguintes conhecimentos básicos que o trabalhador do setor deve possuir:

- **Higiene e saúde;**
- **Segurança no trabalho (importância da utilização de EPIs);**
- **Meio Ambiente.**

Caso o trabalhador tenha conhecimento desses três aspectos, o treinamento para o trabalho específico da empresa é facilitado.

Sobre conhecimento técnico, é necessário que o trabalhador possua informações básicas de todas as atividades que compreendem o ciclo de produção da manga e da uva. O conhecimento fará com que o trabalhador se sinta valorizado e se estabeleça na região para essas atividades.

Os trabalhadores que migram de estados como Paraíba, Piauí e Ceará apenas para o período de colheita necessitam de qualificação específica.

Também foi identificada carência de profissionais da área de aplicação de defensivos, tratoristas, mecânicos e de manejo de irrigação.

Governo

- **Companhia de Desenvolvimento dos Vales do São Francisco e do Parnaíba - 3ª Superintendência Regional - Petrolina**

Entrevista realizada dia 11/10 das 15h às 17h. Participantes: Luiz Manoel de Santana, Pedro Ernesto, João de Barros, Lúcia Maria Gonzaga Nascimento (Assistente Social) e Maria das Graças Araújo (Assistente Social)

A Codevasf, realizando o trabalho de gerenciamento dos perímetros irrigados do Sub-Médio São Francisco, possui um conhecimento aprofundado sobre os problemas e necessidades dos pequenos produtores do Arranjo de Fruticultura.

Sobre problemas do mercado de trabalho na fruticultura, os técnicos apontaram que a elevação drástica do desemprego na região no período de entressafra acarreta diversos problemas à população, visto que, as possibilidades de obtenção de emprego em outros setores são mínimas. Outro problema apontado é a contratação de trabalhadores como diaristas, pois permanecem sem proteção social.

A falta de vínculo dos trabalhadores com as empresas, que acarreta em constante abandono do trabalho, ocorre devido às péssimas condições de trabalho existentes em diversas propriedades e aos baixos salários oferecidos.

A elevada migração de trabalhadores dos Estados do Ceará, Paraíba e Piauí para a região do Sub-Médio São Francisco, em busca de trabalho no setor de fruticultura, tem acarretado diversos problemas. Os municípios não dispõem de infra-estrutura para atender essa população com serviços sociais (saúde, educação, transporte etc.) adequados.

A principal preocupação dos técnicos da Codevasf diz respeito ao pequeno produtor. Capacitando o pequeno produtor, a possibilidade do aumento do

número de postos de trabalho oferecidos aumenta significativamente e impulsionaria o APL como um todo. A grande deficiência do pequeno produtor está na gestão do negócio. O produtor deve ser um empreendedor com noções de comercialização, captação de recursos e elaboração de planos de negócio. Além de questões relacionadas à gestão, o pequeno produtor também necessita de aprofundamento de seus conhecimentos técnicos sobre o processo produtivo de cada fruta e assistência agrícola constante. Sobre esses temas, a Codevasf tem condições de proporcionar cursos para os pequenos produtores, mas necessita de verba.

- **Prefeitura de Juazeiro – Secretaria de Desenvolvimento Rural**

Entrevista realizada dia 10/10 das 09h às 11h. Participante: Denivaldo Medrado (Gerente de Agronegócios da Secretaria de Desenvolvimento Rural)

Uma das maiores necessidades, tanto de produtores quanto de trabalhadores, do APL de fruticultura irrigada é a conscientização para questões ambientais como o recolhimento ideal do lixo, mal uso de agrotóxicos e descarte inadequado das embalagens.

O resultado da concentração de empresas de um mesmo setor na região do Sub-Médio São Francisco tem acarretado em problemas como: favelização (ligada ao aumento desenfreado da população), desrespeito ao meio ambiente e concentração exagerada de renda.

O representante da Prefeitura de Juazeiro apontou que a grande maioria dos trabalhadores ocupados na fruticultura recebe um salário mínimo.

Os três grandes problemas do APL são ambiental, capacitação do trabalhador e custo da produção.

O trabalhador que possui conhecimento técnico adequado não encontra incentivo e reconhecimento do trabalho realizado.

Institutos de pesquisa, formação e apoio técnico

- **Universidade Estadual da Bahia**

A UNEB já participou de projetos de qualificação de trabalhadores da fruticultura através de convênio com o Governo Estadual e com verba do FAT. A carga horária dos cursos era de 40 horas.

1. Universidade Federal do Vale do São Francisco

A UNIVASF, que iniciou as atividades na região há pouco tempo, ainda não possui nenhum trabalho específico sobre o mercado de trabalho e necessidades de qualificação profissional no Arranjo Produtivo Local de Fruticultura Irrigada de Petrolina e Juazeiro. Entretanto, há interesse da instituição em participar do projeto, contribuindo para a construção do diagnóstico sobre o mercado de trabalho e apoiando as formulações de propostas de qualificação profissional.

Tripartite

2. **Câmara de Desenvolvimento do Arranjo Produtivo Local de Fruticultura (Juazeiro)**

Com o objetivo de definir, propor, apoiar e acompanhar ações para o desenvolvimento das atividades do arranjo de fruticultura irrigada, a Câmara de Desenvolvimento, formada por instituições públicas, privadas e ONGs dos municípios de Juazeiro, Curaça, Sobradinho, Casa Nova e Sento Sé no estado da Bahia, vem buscando proporcionar um espaço de discussão e fortalecimento da fruticultura.

Presidida pelo Sebrae, a Câmara tem como referência ponto de vista empresarial na sua atuação. Entretanto isso não é um impeditivo para a inclusão de questões sociais nas pautas das reuniões.

Além de pensar as ações necessárias para o desenvolvimento do arranjo de fruticultura, a Câmara tem atuado fortemente no sentido de buscar financiamento para concretização das propostas de desenvolvimento. Os

esforços têm se concentrado visando financiamento do Governo Estadual através do Programa de Fortalecimento da Atividade Empresarial da Secretaria de Ciência, Tecnologia e Inovação e buscando, também, financiamento do Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID que tem pretensão de disponibilizar um montante significativo de verbas para arranjos produtivos locais no Brasil.

3. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CODEVASF. **Cadastro Frutícola 1999 do Vale do São Francisco**. Brasília, 1999. 1 CD-ROM.

SILVA, P. C. G. **Articulação dos interesses públicos e privados no pólo Petrolina-PE/Juazeiro-BA**: em busca de espaço no mercado globalizado de frutas frescas. 2001. Tese (Doutorado)-Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2001.

SUZIGAN, W. et al. Clusters ou sistemas locais de produção: mapeamento, tipologia e sugestões de políticas. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 24, n. 4 (96), out./dez./2004.

Sites consultados

INSTITUTO BRASILEIRO DE FRUTAS. Disponível em:<

<http://www.ibraf.org.br>>.

ASSOCIAÇÃO DOS PRODUTORES E EXPORTADORES DE HORTIGRANJEIROS E DERIVADOS DO VALE DO SÃO FRANCISCO.

Disponível em:< <http://valexport.com.br>>.

CARREFOUR. Disponível em: <<http://www.carrefour.com.br>>.

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO

EXTERIOR. Disponível em: <<http://www.mdic.gov.br>>.

4. PARTICIPANTES DO SEMINÁRIO

“Diagnóstico do Mercado de Trabalho e Levantamento de Demandas de Qualificação Profissional no Arranjo Produtivo Local de Fruticultura Irrigada de Petrolina, Juazeiro e Região”

Realizado em 9 e 10 de novembro de 2005.

Nome	Entidade
Adeilson Rodrigues de Souza	Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Sobradinho
Agnaldo dos Santos Meira	Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Juazeiro
Alailson Robério Costa Silva	Banco do Brasil
Alvany Santiago Fernandes	Universidade Federal do Vale do São Francisco
Ana Rita Leandro dos Santos	Centro Federal de Educação Tecnológica de Petrolina – Unidade Agrícola
Cristiana Galindo Cavalcanti	Special Fruit
Cosme José Cavalcanti Ramos	Prefeitura de Curaçá
Eduardo Tadayoshi Omaki	Universidade Federal do Vale do São Francisco
Francisco Aglairton da Graça	Prefeitura de Petrolina – Secretaria de Agricultura
Francisco Gomes de Araújo	Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Lagoa Grande
Francisco Gomes Pereira	Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Juazeiro
Francisco Pascoal C. da Silva	Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Petrolina
Iran Wilker Falcão Torres	Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Casa Nova
Ivan Pinto da Costa	Associação Comercial, Industrial e Agrícola de Juazeiro - ACIAJ
Ivando Avelino Gomes	Prefeitura de Lagoa Grande – Secretaria de Agricultura e Desenvolvimento Interior
João Antonio de Barros Neto	Companhia de Desenvolvimento dos Vales do São Francisco e Parnaíba – Petrolina
José Ari Onias Bahia	Prefeitura de Juazeiro – Secretaria de Desenvolvimento Rural
José Egídio Flori	Embrapa Semi-Árido
José Lincoln Pinheiro Araújo	Embrapa Semi-Árido
José Moacir dos Santos	Instituto Regional da Pequena Agropecuária Apropriada – IRPAA
Josival Santos Barbosa	Associação dos Fruticultores do Perímetro Irrigado

	de Curaça – AFRUPEC
Lúcia Maria Gonzaga do Nascimento	Companhia de Desenvolvimento dos Vales do São Francisco e Parnaíba – Petrolina
Maria de Jesus Santos	Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Santa Maria da Boa Vista
Maria Joelma da Silva	Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Petrolina
Maria de Lourdes de M. Lima	Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Petrolina
Paulo de Barros Torres	Prefeitura de Petrolina – Secretaria de Agricultura
Severino Pereira Vieira	Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Juazeiro
Valdner Daizio Ramos Clementino	Universidade Federal do Vale do São Francisco
Vilmar Guerra da Silva	Companhia de Desenvolvimento dos Vales do São Francisco e Parnaíba – Juazeiro

Participantes das oficinas realizadas entre os dias 17 e 20 de outubro de 2005 que não estiveram presentes no seminário

Nome	Entidade
Artidonio Araújo Filho	Centro Federal de Educação Tecnológica de Petrolina
Carlos Alberto Athayde	Subdelegacia Regional do Trabalho de Petrolina
Daltair Medeiros Flores	Secretaria do Trabalho e Ação Social
Flávio Alves da Silva Diniz	Special Fruit
Irene Souza Silva	Cooperativa Campim
Jonas Lopes da Cruz Filho	Prefeitura de Santa Maria da Boa Vista – Secretaria de Agricultura
Jorge Nunes Noronha Filho	Projeto Nilo Coelho
José Osmã Teles Moreira	Universidade Estadual da Bahia
Marta Eugênia Cavalcanti Ramos	Centro Federal de Educação Tecnológica de Petrolina
Rita Maria Rosa da Silva	Federação dos Trabalhadores em Agricultura de Pernambuco – FETAPE/Pólo Petrolina
Roberto Daisaku Hirai	DAÍ – Consultoria e Serv. Ltda. Fazenda Terra do Sol
Sivaldo Manoel da Silva	Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Curaça

Outros contatos realizados durante o projeto

- Domingos Rocha – SINTAGRO

- Alberto Galvão – Valexport
- Rinaldo Moreira Moraes – Sebrae Juazeiro
- Sebastião José Amorim Gomes – Sebrae Petrolina
- Edilson Coelho – Aprovale
- Décio Freire Costa – Projeto Bebedouro
- Mônica Ishikawa – Special Fruit
- Sergio Luiz Piffer – Special Fruit
- Denivaldo Medrado – Secretaria de Desenvolvimento Rural de Juazeiro
- Paulo Brandão – Agência do Trabalho de Petrolina
- Edézia Silva Barros – Subdelegacia Regional do Trabalho de Juazeiro

5. RELATÓRIOS OFICINAS COM REPRESENTANTES DE EMPRESÁRIOS, GOVERNO E TRABALHADORES

a) Representantes de entidades de pesquisa, formação e assistência agropecuária

A oficina teve início com a apresentação dos participantes, das instituições que representam e a relação dessas instituições com o Arranjo Produtivo Local de Fruticultura Irrigada. Posteriormente, foi realizada uma apresentação do projeto seguida de esclarecimentos de dúvidas dos participantes sobre os objetivos, estrutura das atividades, abrangência e continuidade, dentre outras questões relacionadas ao projeto.

O foco principal da discussão foi a inserção desse grupo no seminário que reunirá todos os atores sociais. Após discussão entre os participantes do grupo e técnicos do DIEESE, ficou estabelecido que no seminário:

- Cada entidade apresentará aos participantes do seminário o que vem realizando relacionado a questões do mercado de trabalho e qualificação profissional no Arranjo Produtivo Local de Fruticultura Irrigada;
- O grupo fornecerá subsídios aos demais atores para o aprofundamento das discussões que serão realizadas no seminário;
- O grupo, também apoiará a identificação de problemas e a elaboração de propostas sobre o mercado de trabalho e a qualificação profissional no APL;
- O grupo obterá elementos para participação das entidades de pesquisa, formação e apoio técnico na solução dos problemas apontados e nas ações propostas pelos atores sociais.

A relevância da fruticultura irrigada nos municípios de Petrolina e Juazeiro faz com que as instituições de pesquisa, formação e assistência agropecuária se

envolvam diretamente com as questões relacionadas a esta atividade econômica. Nesse sentido, os representantes presentes nesta oficina afirmaram que:

- A inserção de municípios localizados em regiões de sequeiro na definição do Arranjo Produtivo Local de Fruticultura Irrigada e, mais especificamente, neste projeto pode ser um fator de incentivo à migração desenfreada de trabalhadores. Atualmente, um dos principais problemas causados pela concentração de empresas de cultivo de frutas é o aumento contínuo da população nas áreas irrigadas que não estão preparadas para receber os migrantes. Foi ressaltado que as iniciativas visando ao desenvolvimento de culturas presentes na área irrigada devem ser acompanhadas de incentivos para área de sequeiro, na tentativa de desobrigar a população de procurar oportunidades na área irrigada;
- O CEFET já realizou parceria com empresas para capacitação de trabalhadores. Essa experiência apontou que o trabalhador qualificado aumenta significativamente sua produtividade;
- Uma das possibilidades para impulsionar a fruticultura irrigada seria o incentivo à agroindústria. A carência de agroindústria não deixa opção para pequenos produtores e colonos que sofrem com o alto índice de perda da produção;
- As iniciativas para formação de cooperativas, reunindo pequenos produtores, não alcançam o sucesso esperado devido, principalmente, às falhas nas suas implementações no passado, quando foram impostas pelo poder público;
- Atualmente, a população prefere buscar emprego junto às empresas a correr riscos de assumir uma pequena propriedade;
- Um gargalo na área de qualificação está no desconhecimento em empreendedorismo, o que impede a busca de novos mercados.

b) Relatório da oficina realizada com representantes de produtores inseridos no Arranjo Produtivo Local de Fruticultura Irrigada

A oficina teve início com a apresentação dos participantes, das instituições que representam e a relação dessas instituições com o Arranjo Produtivo Local de Fruticultura Irrigada. Posteriormente, foi realizada uma apresentação do projeto seguida de esclarecimentos de dúvidas dos participantes sobre os objetivos, estrutura das atividades, abrangência, continuidade, dentre outras questões relacionadas ao projeto.

Posteriormente, foi solicitado aos representantes presentes que indicassem problemas relacionados ao mercado de trabalho que dificultam o desenvolvimento do APL.

No que se refere ao pequeno produtor inserido no Arranjo Produtivo Local de Fruticultura Irrigada, foi indicado que ainda há dificuldade para a gestão do negócio. A resistência dos pequenos produtores para formação de associações e cooperativas tem sido grande devido, principalmente, ao fracasso de experiências passadas. Durante a implementação dos perímetros irrigados, houve imposição para formação de associações/cooperativas e a assistência técnica e administrativa oferecida para sustentação dessas organizações foi falha e limitada. O resultado foi a falência de muitas associações/cooperativas e a descrença quanto ao trabalho coletivo. Ainda assim, os representantes presentes na oficina destacam a importância de que os pequenos produtores recebam informações e orientações adequadas sobre o trabalho organizado em cooperativas ou associações, segundo eles única alternativa para que eles alcancem a sustentabilidade e a competitividade em seus negócios.

Além de conhecimento sobre gestão do negócio, os pequenos produtores necessitam ainda de conhecimento técnico sobre o processo de produção. Esse conhecimento permite ao produtor obter maior qualidade e diversidade na produção e, conseqüentemente, a entrada em novos mercados.

Os trabalhadores já qualificados não enfrentam problemas para encontrar trabalho. A qualificação é obtida exclusivamente através da prática das atividades, já que não há oferta de cursos profissionalizantes para o setor de fruticultura na região.

Outro problema considerado relevante, quando se trata do trabalhador rural, é a qualificação formal, ou seja, a formação escolar. O baixo nível de escolaridade do trabalhador é um fator que limita a apreensão de conhecimentos específicos para a atividade profissional.

A representação dos produtores indicou a dificuldade de manter o trabalhador na propriedade durante um período longo. Após cumprir o período que lhe garante o direito ao seguro-desemprego, o trabalhador deixa a propriedade buscando um complemento da renda. Outro motivo que leva grande parte dos trabalhadores a desistirem do trabalho é a falta de comprometimento com a atividade. O morador da área urbana (na maioria das vezes jovens) busca trabalho na fruticultura irrigada por se tratar da única opção de ocupação, dada a escassez de oferta de postos de trabalho na cidade. Dessa forma, há pouco envolvimento desse trabalhador com o trabalho.

Um fator que dificulta as relações de trabalho na região é a inadequação da legislação trabalhista à realidade da área rural. Acredita-se que há necessidade de adequação das políticas de primeiro-emprego e seguro-desemprego à realidade local.

Tratando especificamente das questões relacionadas à qualificação profissional foi mencionado que se deve pensar separadamente na qualificação para o pequeno produtor e a qualificação para o trabalhador. Nesse sentido, os representantes indicaram as deficiências e possíveis ações para solução dessas deficiências.

CAPACITAÇÃO DO GESTOR

- Desconhecimento sobre gestão do negócio. Deve-se incentivar a gestão coletiva através de cooperativas ou associações. Uma alternativa de incentivo ao trabalho coletivo seria a apresentação de experiências de

associações e cooperativas bem sucedidas e quais fatores levaram a este sucesso. Deve-se, também, identificar a necessidade de criação de novas associações e cooperativas e fornecer apoio contínuo de entidades especializadas até que adquiram auto-sustentação. É imprescindível trabalhar relações interpessoais entre associados e cooperados;

- Visando à diminuição dos problemas trabalhistas, proporcionar conhecimento sobre a legislação trabalhista;
- Falta de conhecimento técnico sobre processo produtivo. Proporcionar conhecimento sobre: segurança no trabalho, aplicação de defensivos, manejo de irrigação e fertirrigação e manejo de produção (poda, desbrota, raleio etc.);
- O pequeno produtor necessita de qualificação formal que proporcione noções em aspectos sociais como cidadania, saúde, lazer, higiene e meio ambiente;
- Desconhecimento para agregação de valor à produção. É necessário aproximar o produtor com institutos de pesquisa para implementação de ações que evitem o desperdício de parte da produção e gere maior rentabilidade ao produtor;
- Deve ocorrer um trabalho para identificação de entidades governamentais e não-governamentais que promovam a qualificação em cada área (motivação, gestão e técnico).

CAPACITAÇÃO DO TRABALHADOR

- Necessidade de cursos profissionalizantes e treinamentos de curta duração que proporcionem conhecimentos técnicos para o setor de fruticultura tais como: operação de tratores, segurança no trabalho, aplicação de defensivos, manejo de irrigação e fertirrigação e manejo de

produção (poda, desbrota, raleio etc.). Devem ser incluídas questões sobre informatização voltada para fruticultura, treinamento para certificação e identificação de pragas e doenças;

- Dado o problema de falta de fixação do trabalhador na propriedade, abordar aspectos motivacionais que o incentive a permanecer no trabalho;
- O trabalhador também necessita de qualificação formal que proporcione noções sobre aspectos sociais como cidadania, saúde, lazer, higiene e meio ambiente.

c) Relatório da oficina realizada com representantes de trabalhadores inseridos no arranjo produtivo local de fruticultura irrigada

A oficina teve início com a apresentação dos participantes, suas respectivas instituições e a relação dessas instituições com o Arranjo Produtivo Local de Fruticultura Irrigada. Posteriormente, foi realizada a apresentação do projeto seguida de esclarecimento de dúvidas dos participantes sobre os objetivos, estrutura das atividades, abrangência e continuidade, dentre outras questões relacionadas ao projeto. Posteriormente, foi solicitado aos representantes presentes que indicassem problemas relacionados ao mercado de trabalho que dificultam o desenvolvimento do APL, indicando também propostas de ações que possam minimizar os problemas apontados. O conteúdo do quadro, a seguir, sintetiza essas preocupações.

PREOCUPAÇÕES/PROBLEMAS RELACIONADOS AO MERCADO DE TRABALHO	PROPOSTAS E AÇÕES
Falta de qualificação do trabalhador assalariado da fruticultura e do agricultor familiar para melhor exercerem suas atividades.	Oferecer, tanto ao trabalhador assalariado quanto ao agricultor familiar, conhecimento / qualificação sobre as etapas de produção da manga, da uva e outras culturas (poda, desbrota, raleio etc.).
Falta de ações que incentivem a continuidade da agricultura familiar.	Capacitar o agricultor sobre questões técnicas e gerenciais, incluindo possibilidades de agregação de valor à produção e sua inserção no mercado internacional. Os cursos oferecidos para os dois públicos (trabalhador e agricultor familiar) devem ter um caráter contínuo e com parte prática.
Falta de reconhecimento da qualificação do trabalhador assalariado, que mesmo possuindo conhecimento técnico para desempenhar suas funções recebe baixa remuneração e não tem sua profissão reconhecida.	
Saúde do trabalhador. A ocorrência de lesões por esforços repetitivos tem sido cada vez mais freqüente.	Deve-se pensar em ações preventivas para esses casos.
Descumprimento de parte da convenção coletiva, mais especificamente no que se refere a cláusulas sociais: transporte, creche, saúde da mulher, segurança no trabalho, abono para o trabalhador estudante, cuidados para aplicação de agrotóxicos e adaptação dos EPIs às elevadas temperaturas da região.	São necessárias ações governamentais visando o cumprimento da convenção e qualificar o técnico agrícola e de segurança para questões sociais.
Falta orientação do MTE aos pequenos produtores sobre legislação trabalhista.	O MTE deve promover a orientação aos produtores sobre questões trabalhistas, antes de adotar punição (multa).
Falta de sensibilização dos produtores, que utilizam a água do rio São Francisco, sobre questões ambientais. Alguns produtores não possuem conhecimento sobre práticas ideais para preservação do meio ambiente. Em outros casos há conhecimento, mas falta conscientização, acarretando em desmatamento das margens e despejo de agrotóxicos no rio	São necessárias ações para sensibilização dos produtores e revitalização do rio;
Dificuldade para obtenção de crédito para pequenos produtores.	

d) Relatório da oficina realizada com representantes de poder público inseridos no Arranjo Produtivo Local de Fruticultura Irrigada

A oficina teve início com a apresentação dos participantes, suas respectivas instituições e a relação dessas instituições com o Arranjo Produtivo Local de Fruticultura Irrigada. Posteriormente, foi realizada a apresentação do projeto seguida de esclarecimento de dúvidas dos participantes sobre os objetivos, estrutura das atividades, abrangência e continuidade, dentre outras questões relacionadas ao projeto.

Posteriormente, foi solicitado aos representantes presentes que indicassem os problemas relacionados ao mercado de trabalho que acreditam ser impedimentos para o desenvolvimento do APL, indicando também propostas de ações que possam minimizar os problemas apontados. O conteúdo do quadro, a seguir, sintetiza essas preocupações.

PREOCUPAÇÕES/PROBLEMAS RELACIONADOS AO MERCADO DE TRABALHO	PROPOSTAS E AÇÕES
Falta de definição de categorias dos trabalhadores inseridos no APL de Fruticultura Irrigada.	Necessidade de reconhecer e especificar as atividades, valorizando o trabalhador.
Faltam, na região, cursos de qualificação para trabalhadores que possuem interesse em iniciar o trabalho na fruticultura.	Os representantes apontaram as seguintes instituições como possíveis organizadoras e fornecedoras desses cursos: SENAR, CEFET, EMBRAPA E UNEB.
Inexistência ou a má utilização de EPIs.	Necessidade de ampliação da fiscalização por parte do MTE, vigilância sanitária, empresas de assistência técnica, sindicatos e secretarias de agricultura. Também se mostra necessária a realização de campanhas de conscientização junto aos produtores e trabalhadores para o uso do EPIs.
Indisponibilidade de crédito orientado para o custeio da produção do pequeno produtor.	Liberação de crédito para o custeio da produção visando o aumento a oferta de postos de trabalho.
Falta capacitação para gestão coletiva da produção através de cooperativas e associações.	Capacitar o gestor de cooperativas e associações: noções nas áreas administrativa, financeira, gestão e motivação. Capacitar o cooperado ou associado: capacitação sobre produção e mercado e apresentação de experiências bem sucedidas de cooperativas.
Carência de assistência técnica para pequenos produtores.	Reativação das empresas de assistência técnica estaduais e federais. Entretanto, não houve consenso entre os participantes da oficina se esta assistência deve contemplar apenas aspectos básicos da produção ou ser uma assistência básica, mas também, especializada em questões como comercialização, gerência, irrigação, drenagem etc.

6. RELATÓRIO DO SEMINÁRIO COM REPRESENTANTES DE EMPRESÁRIOS, GOVERNO E TRABALHADORES

a) Relatório do seminário reunindo atores sociais inseridos no Arranjo Produtivo Local de Fruticultura Irrigada

Dia 9 de novembro - tarde

O seminário de validação da 2ª experiência-piloto, realizado no âmbito do Subprojeto II *Desenvolvimento de metodologia de diagnóstico e elaboração de propostas sobre o mercado de trabalho e qualificação profissional em escala territorial e em cadeias produtivas*, teve início com a apresentação do projeto, incluindo seus pressupostos, objetivos e passos para concretização, realizada pelo DIEESE.

Após a apresentação do projeto foi aberto espaço para que cada um dos participantes se apresentasse, indicando a entidade que representam.

Na seqüência, foi realizada uma breve apresentação da visão de qualificação social e profissional do Governo Federal, incluindo os princípios e objetivos nos quais estão pautados o Programa de Qualificação Social e Profissional do Ministério do Trabalho e Emprego. Foram apresentadas também as formas de ação do Programa, dando ênfase ao Plano Setorial de Qualificação. Realizou-se, também, um breve debate sobre as possibilidades de continuidade do projeto.

Posteriormente, através de uma exposição dialogada com os participantes, foi feita uma discussão sobre as possibilidades do tripartismo como instrumento de apoio à gestão pública.

Ao realizar, juntamente com os participantes do seminário, um levantamento sobre as vantagens e desvantagens de fóruns tripartites como instrumentos de apoio à construção de políticas públicas foi formado o Quadro 1:

Quadro 1

Vantagens e desvantagens de fóruns tripartites auxiliando a construção de políticas públicas

VANTAGENS	DESVANTAGENS
Dar legitimidade à construção de propostas	Risco de descontinuidade do trabalho
Diálogo entre visões distintas buscando a convergência de interesses comuns	Frustrar expectativas geradas no decorrer do trabalho
Integração de objetivos comuns	Não ter retorno do Ministério do Trabalho e Emprego sobre a continuidade do processo iniciado
Melhor forma para solução dos problemas	Não ter coordenação do Governo Federal no processo
Aproveitamento das capacidades/experiências distintas de cada instituição	
Formação de parcerias	
Oportunidade de diferentes atores discutirem problemas comuns	
Articulação e integração das instituições governamentais e não-governamentais para discutir e propor soluções	

Para apresentar aos participantes do seminário sobre a atuação de centros de pesquisa, formação e assistência agropecuária em temas relacionados ao mercado de trabalho e a qualificação profissional no APL, foi aberto espaço para que os representantes ali presentes pudessem expor brevemente informações sobre suas respectivas instituições.

A representante do Centro Federal de Educação Tecnológica – CEFET apresentou a instituição e a ligação desta com o APL de Fruticultura que se dá, principalmente, através da formação de profissionais para atuação no setor e através de assessoria técnica a produtores. O representante do Instituto Regional da Pequena Agropecuária Apropriada – IRPAA ressaltou o trabalho que a instituição realiza junto a agricultores familiares no sentido de promover a auto-sustentação dos mesmos através do trabalho na área rural. O representante da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – EMBRAPA ressaltou a importância da instituição no apoio a produtores através de pesquisa e assistência técnica.

Noite

Durante a segunda parte do seminário, foi dado início ao processo de discussão e debate entre os atores. A primeira atividade foi realizada reunindo cada ator social com seus pares. Foi solicitado a cada grupo que lesse os documentos elaborados a partir das oficinas com os atores realizadas entre os dias 17 e 20 de outubro. Cada ator deveria verificar se o documento correspondente ao seu grupo refletia a discussão realizada durante a oficina e se apropriar dos apontamentos realizados pelos demais grupos.

Depois de feitas pequenas correções em um dos documentos e permanecendo o trabalho em grupo, foi solicitado a cada ator que fizesse a indicação de dois problemas do mercado de trabalho do APL de Fruticultura que considerasse fundamental para ele e para os demais atores. Os problemas identificados pelos atores foram:

Quadro 2

Problemas do mercado de trabalho do APL de Fruticultura, segundo os atores sociais

PROBLEMA	Poder Público	Produtores	Trabalhadores
Falta de qualificação profissional dos trabalhadores rurais assalariados e dos agricultores familiares			X
Descumprimento da convenção coletiva de trabalho			X
Falta de qualificação profissional		X	
Falta de capacitação em gestão do negócio		X	
Falta de educação formal (escolaridade) dos produtores e trabalhadores rurais	X		
Falta de capacitação de gestores (em associativismo/cooperativismo)	X		

Além da indicação, por cada ator, de dois problemas fundamentais para o mercado de trabalho do APL de Fruticultura, o grupo de diferentes atores apontou outros problemas/ações paralelos àqueles que indicaram como

fundamentais para promover o desenvolvimento do APL a curto e em longo prazo. São eles:

- Grande parte dos pequenos e médios produtores do Vale do São Francisco não recebe orientações do MTE sobre legislação trabalhista. Dessa forma, diversos produtores são punidos por desconhecerem os procedimentos corretos de contratação e direitos dos trabalhadores. Foi indicado que, antes de multar, o MTE deve buscar esclarecer os produtores sobre tais procedimentos. Uma das possibilidades para resolução desse problema é a ampliação do quadro de funcionários da Subdelegacias Regionais do Trabalho que atuam na região e um trabalho de capacitação de empregadores sobre questões trabalhistas;
- O grupo de representantes formado durante a pesquisa deve buscar ações de monitoramento do projeto para garantir sua continuidade evitando, dessa forma, que não seja concluído, a exemplo de muitos outros iniciados na região.
- Dado o grande potencial da Fruticultura na região, são necessárias ações que visem desenvolver a consciência empreendedora desde a educação básica, incentivando a continuidade da atividade econômica na região;
- Deve-se trabalhar para criar uma “inteligência” de mercado com informações sobre área plantada, mercado, colheita, comercialização, clima e indução floral como apoio ao produtor.

Dia 10 de setembro - tarde e noite

O segundo dia de seminário teve início com a proposta de priorização dos problemas apresentada pelos técnicos do DIEESE. A priorização foi elaborada a partir do número de vezes em que o problema foi indicado pelos atores (Quadro 3).

Quadro 3 Problemas prioritários

PROBLEMA	Poder Público	Produtores	Trabalhadores
1. Falta de qualificação profissional e falta de educação formal (escolaridade) dos trabalhadores rurais assalariados e agricultores familiares	X	X	X
2. Falta de capacitação dos produtores e agricultores familiares em gestão do negócio (destaque para associativismo e cooperativismo)	X	X	
3. Descumprimento da convenção coletiva de trabalho			X

Conforme apresentado no Quadro 3, todos os atores sociais apontam a falta de qualificação profissional dos trabalhadores rurais assalariados e agricultores familiares, aliada à falta de educação formal, como entraves significativos para o desenvolvimento do APL.

Por parte dos representantes do poder público e dos produtores, a falta de capacitação dos produtores e agricultores familiares em gestão do negócio também requer atenção especial. Eles indicam que o trabalho isolado de pequenos agricultores não proporciona ganhos e o crescimento da fruticultura. Os produtores devem ser capacitados para o trabalho em grupo, através de associações e cooperativas, otimizando os esforços e trazendo maiores benefícios para região.

No caso específico da representação dos trabalhadores, foi indicado o descumprimento da convenção coletiva e, mais especificamente, das cláusulas sociais.¹³

Após o trabalho de priorização dos problemas, foi dado início, em plenária, ao processo de elaboração conjunta de propostas de ações. O trabalho se estendeu até o final do seminário e resultou nas seguintes propostas:

PROBLEMA 1 – Falta de qualificação profissional e falta de educação formal (escolaridade) dos trabalhadores rurais assalariados e agricultores familiares.

¹³ Conforme indicado no relatório da oficina reunindo representantes de trabalhadores.

- Instituições que podem participar do processo de qualificação dos dois públicos apontados: Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – SENAR, Centro Federal de Educação Tecnológica – CEFET, Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – EMBRAPA, Universidade Estadual de Bahia – UNEB, Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE, Universidade Federal do Vale do São Francisco – UNIVASF, Instituto Regional da Pequena Agropecuária Apropriada – IRPAA, cooperativas de profissionais, associações, entidades sindicais (sindicatos e federações) e prefeituras. Foi ressaltado que as entidades envolvidas nesse processo devem adotar metodologias que considerem a realidade local;
- Proporcionar incentivos às empresas que desenvolvem qualificação formal e profissional no local de trabalho;
- Promover parcerias entre empresas e órgãos envolvidos na qualificação e certificação;
- A qualificação profissional deve estar centrada em questões do processo produtivo da fruticultura e em aspectos comportamentais (motivacionais) do trabalhador e do agricultor familiar;
- Detalhamento de temas sobre o processo produtivo e aspectos comportamentais (motivacionais) que devem ser objeto da qualificação: noção de PIF (Programa Integrado de Frutas) e outras certificações; aspectos técnicos do manejo, colheita e pós-colheita; uso correto de defensivos agrícolas; uso de Equipamentos de Proteção Individual; operação de tratores/pulverizadores; segurança, higiene e saúde no trabalho; manejo de irrigação/fertirrigação; manejo do solo; identificação de pragas e doenças; noções de informática; planejamento de safra; noções de gestão; aspectos comportamentais intrapessoais (o próprio indivíduo) e interpessoais (relações com o grupo), e legislação e convenção trabalhista;
- No que se refere à qualificação formal (escolaridade), deve-se implementar programas de educação para trabalhadores rurais e agricultores familiares jovens e adultos inseridos no APL.

PROBLEMA 2 – Falta de capacitação dos produtores (empresários) e agricultores familiares em gestão do negócio (destaque para associativismo e cooperativismo).

- Apoiar a gestão coletiva de forma continuada até a auto-sustentação das associações e cooperativas através de cursos e assessorias;
- A capacitação do pequeno agricultor e do agricultor familiar deve estar centrada no incentivo à gestão coletiva do negócio, com abordagem dos seguintes temas: cooperativismo; associativismo; gestão (para as unidades produtivas e para as cooperativas); redes associativas/cooperativas; contexto nacional e global da atividade agrícola; empreendedorismo rural; como agregar valor ao produto; noções de negociação e comercialização (mercado), informática, logística, legislação e convenção trabalhista.

PROBLEMA 3 – Descumprimento da convenção coletiva de trabalho.

- Divulgação da convenção coletiva por parte dos produtores que assinam a convenção aos demais.
- Os cursos de qualificação indicados como ações necessárias para resolução dos problemas 1 e 2 devem abordar temas relacionados à legislação trabalhista e à convenção coletiva.

Por último, alguns participantes do seminário, bem como os coordenadores, realizaram uma breve avaliação de todo o trabalho realizado e, mais especificamente, do seminário.

Dia 11 de setembro

Nesse dia os coordenadores do projeto se reuniram com representantes indicados pelos participantes da atividade para sistematizar e validar as discussões realizadas nos dias anteriores. A conclusão do grupo foi que a sistematização refletia o debate realizado durante o seminário.

ANEXO 3

MODELO DE DOCUMENTO COM INFORMAÇÕES GERAIS SOBRE A PROPOSTA DE DIAGNÓSTICO DO MERCADO DE TRABALHO

MODELO DE DOCUMENTO COM INFORMAÇÕES GERAIS SOBRE A PROPOSTA DE DIAGNÓSTICO DO MERCADO DE TRABALHO

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) está desenvolvendo para o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) o projeto *“Diagnóstico e elaboração de propostas sobre mercado de Trabalho e qualificação profissional em arranjos produtivos locais”*.

O projeto pretende reunir os diferentes atores sociais do Arranjo Produtivo Local de Fruticultura Irrigada de Juazeiro (BA), Petrolina (PE) e Região para realizar um diagnóstico do mercado de trabalho e levantar demandas de qualificação profissional dos trabalhadores. O resultado das atividades previstas no projeto irá subsidiar a política de qualificação profissional do Governo Federal.

Para alcançar esses objetivos, o projeto prevê os seguintes passos:

- Reuniões com empresários, representantes dos trabalhadores, do governo e entidades de pesquisa abordando questões sobre o mercado de trabalho e qualificação profissional no Arranjo Produtivo Local;
- Reunião com cada ator social separadamente (empresários, trabalhadores, governo e institutos de pesquisa) visando a sistematizar a posição do ator sobre os problemas do mercado de trabalho e as demandas de qualificação profissional;
- Seminário reunindo todos os atores sociais para apresentação e discussão do trabalho realizado nas reuniões com cada ator, buscando identificar pontos de convergência e as distintas posições entre as propostas.



Ministério do
Trabalho e Emprego

