

**Metodologia para a realização  
de diagnóstico de mercado de trabalho  
com a participação dos atores sociais**



Metodologia para a realização  
de diagnóstico de mercado de trabalho  
com a participação dos atores sociais

PRESIDENTE DA REPÚBLICA  
Luiz Inácio Lula da Silva

Ministro do Trabalho e Emprego  
Luiz Marinho

Secretário de Políticas Públicas de Emprego  
Remigio Todeschini

Diretor do Departamento de Qualificação  
Antonio Almerico Biondi Lima

Coordenadora-Geral de Qualificação  
Tatiana Scalco Silveira

Coordenador-Geral de Certificação e Orientação Profissional  
Marcelo Alvarez de Sousa

Coordenador-Geral de Empreendedorismo Juvenil  
Misael Goyos de Oliveira

©copyright 2006 – Ministério do Trabalho e Emprego  
Secretaria de Políticas Públicas de Emprego – SPPE  
Departamento de Qualificação – DEQ

Esplanada dos Ministérios, Bloco F, 3º andar, Sala 306 - CEP: 70059-900 - Brasília - DF  
Telefones: (61) 3317-6239 / 3317-6004 - Fax: (61) 3317-8217  
E-mail: [qualificacao@mte.gov.br](mailto: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  
ESCRITÓRIO NACIONAL

Rua Ministro Godói, 310 - Telefone: (11) 3874-5366 - Fax (11) 3874-5394 - CEP 05001-900 - São Paulo - SP  
[www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br) - e-mail: [en@dieese.org.br](mailto:en@dieese.org.br)

#### DIREÇÃO SINDICAL EXECUTIVA

Carlos Andreu Ortiz	Presidente – STI Metalúrgicas São Paulo Mogi Região
João Vicente Silva Cayres	Vice Presidente – Sindicato Metalúrgicos ABC
Antonio Sabóia Barros Junior	Secretário – SEE Bancários São Paulo Osasco e Região
Carlos Eli Scopim	Diretor – STI Metalúrgicas Mecânicas Osasco
Alberto Soares da Silva	Diretor – STI Energia Elétrica Campinas
Zenaide Honório	Diretora – Sindicato Professores do Ensino Oficial SP
Pedro Celso Rosa	Diretor – STI Metalúrgicas Curitiba
Paulo de Tarso Guedes Brito Costa	Diretor – STI Energia Hidro Termoeletrica BA
Levi da Hora de Oliveira	Diretor – STI Energia Elétrica SP
Carlos Donizeti França de Oliveira	Diretor – Fed. Trab. Asseio e Conservação SP
Mara Luzia Celtes	Diretora – SEE Assessoramento Perícias Pesquisas RS
Célio Ferreira Malta	Diretor – STI Metalúrgicas Mecânicas Guarulhos
Eduardo Alves Pacheco	Diretor – Conf. Nac. Trab. Transp. CUT

#### DIREÇÃO TÉCNICA

Clemente Ganz Lúcio	Diretor Técnico
Nelson de C. Karam	Coordenador técnico de relações sindicais
Ademir Figueiredo	Coordenador de desenvolvimento e estudos

Equipe responsável	Crystiane Leandro Peres Paulo Roberto Arantes do Valle
--------------------	---

Equipe de crítica	Ademir Figueiredo Andréa Muchão da Silva Carlindo Rodrigues de Oliveira Clemente Ganz Lúcio Eduardo Miguel Schneider Nelson de Chueri Karam Sirlei Márcia de Oliveira Maria Valéria Monteiro Leite Suzanna Sochaczewski
-------------------	---

Equipe técnica de apoio	Carlos Jardel Leal Eliana Martins Pereira Mônica Aparecida da Silva
-------------------------	---

Edição da publicação	Geni Marques
----------------------	--------------



Projeto gráfico e capas Kraft Design  
Revisão Maria Sylvia Correa (Tino Editorial)  
Impressão Fabracor  
Tiragem 2.000 exemplares (venda proibida)

DIEESE

Metodologia para a realização de diagnósticos de mercado de trabalho com a participação dos atores sociais / Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. – São Paulo, 2006.

84p.

ISBN 85-87326-26-0

1. Metodologia. 2. Mercado de Trabalho. 3. Arranjo Produtivo. 4. Cadeia Produtiva 5. Setores Econômicos I. DIEESE II. Título.

CDU: 005:331.5

<b>07</b>	Sumário
<b>09</b>	Apresentação
<b>11</b>	Introdução
<b>13</b>	Pressupostos metodológicos
<b>19</b>	Procedimentos
<b>19</b>	A definição do espaço socioeconômico objeto da investigação
<b>19</b>	Definição da equipe
<b>20</b>	A pesquisa sobre o espaço socioeconômico objeto da política pública
<b>21</b>	As atividades com os atores sociais
<b>39</b>	A socialização dos resultados do trabalho e os próximos passos
<b>41</b>	As experiências piloto realizadas para a elaboração da metodologia
<b>45</b>	Referências bibliográficas
<b>49</b>	Anexo 01: Como conhecer o mercado de trabalho
<b>51</b>	Introdução
<b>53</b>	Cadeias produtivas, arranjos produtivos locais e setores econômicos
<b>57</b>	Fontes para construção do mapa do trabalho em cadeias produtivas, arranjos produtivos locais e setores econômicos
<b>71</b>	Referências bibliográficas
<b>73</b>	Sites de referência
<b>75</b>	Anexo 02: Modelo de carta para apresentação da proposta de Diagnóstico do Mercado de Trabalho
<b>79</b>	Anexo 03: Modelo de ficha individual de avaliação





0 Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, através da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego - SPPE, firmou convênio com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE visando à construção de uma metodologia focada no estímulo à participação dos atores sociais na discussão dos principais problemas que afetam o mercado de trabalho e na identificação de ações para agir sobre eles e equacioná-los. Os diagnósticos elaborados com o apoio dessa metodologia, realizados conjuntamente por representantes de trabalhadores, de empresários, gestores públicos e com o apoio de entidades de pesquisa, têm como meta subsidiar as políticas públicas de emprego e renda desenvolvidas, em especial, pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Assim, o objetivo central dessa metodologia é proporcionar aos atores sociais meios para que participem da tomada de decisões relativas às políticas públicas relacionadas ao trabalho. De maneira específica pretende-se:

- 1 Identificar os principais problemas relativos ao mercado de trabalho da realidade investigada, suas causas, conseqüências e apontar ações para agir sobre eles visando equacioná-los;
- 2 Construir um diagnóstico sobre o mercado de trabalho da realidade investigada que alie o conhecimento dos atores sociais ao conhecimento socialmente acumulado;
- 3 Oferecer subsídios para a ação, tanto pública quanto privada, para a solução de problemas identificados.

Esta publicação traz a metodologia elaborada. Inicialmente, são apresentados os pressupostos nos quais ela se baseia. Em seguida, são indicados os procedimentos necessários à sua implementação, envolvendo a definição da realidade socioeconômica objeto de investigação, o levantamento de informações sobre essa realidade e o detalhamento das atividades com os atores sociais e as entidades de pesquisa.

Encontra-se no Anexo 1 o guia “Como conhecer o mercado de trabalho”. Nesse material, a equipe responsável pela aplicação da metodologia obterá indicações de fontes de informação para conhecer o espaço socioeconômico a ser analisado, preparando o contato com os atores sociais. Esse guia, com algumas modificações, foi publicado em 2005 pelo DIEESE sob o título “Como conhecer o mercado de trabalho em uma cadeia produtiva ou em um arranjo produtivo local”.

Busca-se com esse trabalho contribuir para a superação de visões tecnocráticas de planejamento e a valorização de práticas participativas para sua realização, reconhecendo dessa forma o conhecimento e a experiência dos atores sociais envolvidos como de importância fundamental para apoiar a tomada de decisão do gestor público.



## Introdução

O processo de democratização da sociedade brasileira nos anos recentes é acompanhado da ampliação da participação dos movimentos sociais, e do movimento sindical em particular, em uma vasta agenda de políticas públicas. Na década de 80, e especialmente nos anos 90, surgiram várias experiências de participação social, incluindo órgãos de caráter consultivo e deliberativo até iniciativas mais amplas, com maior influência sobre a implementação de ações governamentais.

Mais recentemente, são inúmeros os casos desse tipo de participação, do âmbito local ao nacional, envolvendo desde decisões sobre investimentos específicos até proposições de regulação mais abrangentes. Como exemplos têm-se o Fórum Nacional do Trabalho, criado para debater o sistema de relações de trabalho; experiências do orçamento participativo relativamente consolidadas em alguns municípios brasileiros; os Fóruns de Competitividade da Indústria promovidos pelo Governo Federal; a recente campanha pela valorização do salário mínimo, que resultou na constituição de uma comissão quadripartite com a função de propor uma política permanente sobre o tema; e experiências de comissões tripartites ou multipartites constituídas para atuarem em arranjos produtivos locais e cadeias produtivas, entre tantos outros.

Esse avanço da democratização se dá em um contexto de crescente inserção da economia brasileira no processo de globalização, caracterizado pelo aumento do controle de setores da economia pelo capital externo, aprofundamento do processo de formação de oligopólios, liberalização financeira, formação de blocos regionais, adoção de novas tecnologias e formas de organizar a produção e a gestão nas empresas. Uma característica marcante desse processo no Brasil é a incapacidade de a economia, com as mudanças em curso, absorver a crescente força de trabalho em busca de ocupações, o que leva ao aumento do desemprego, agravamento das condições de trabalho, crescimento dos vínculos de trabalho vulneráveis, queda dos rendimentos reais e concentração de renda. Assim, tais mudanças vieram a acentuar as grandes heterogeneidade e precariedade do mercado de trabalho já existentes anteriormente.

Apesar do agravamento dos problemas associados ao mercado de trabalho, foram poucas as experiências de participação social em políticas públicas que tiveram como objeto questões relacionadas ao trabalho. As políticas governamentais nessa área padecem de um diagnóstico mais preciso do mercado de trabalho e de uma avaliação de seu próprio alcance. É nesse contexto que surge

espaço para essa metodologia, que visa assegurar o envolvimento dos atores sociais nas decisões de políticas públicas relativas ao mercado de trabalho.

A seguir são apresentados os pressupostos e o detalhamento das etapas dessa metodologia.

## Pressupostos metodológicos

Neste capítulo são apresentados os pressupostos que alicerçam a metodologia. O primeiro, *Democracia e participação social*, aborda a emergência da democracia como forma de governo hegemônica e, de maneira mais específica, discute as possibilidades de ampliação da participação social no regime democrático. O segundo, *Diálogo social*, apresenta a prática do diálogo entre os atores como um importante instrumento de participação da sociedade na discussão de temas de interesse social e na alocação de recursos públicos. O terceiro, *Planejamento*, apresenta o *Planejamento estratégico situacional* como alternativa às formas de planejamento tradicionais, em que o Estado se apresenta como único protagonista no ato de planejar. O quarto e último pressuposto, *Pesquisa-ação*, discute esse tipo de pesquisa, que é concebida e realizada em estreita associação com uma ação ou com a resolução de um problema coletivo, no qual pesquisadores e participantes estão envolvidos de modo cooperativo e participativo na busca de compreensão da realidade investigada.

### ■ *Democracia e participação social*

O século XX foi marcado pela emergência da democracia como forma de governo em diversos países. Desenvolveu-se nesse período um debate que indicava a democracia como forma de governo desejável e a democracia representativa ou liberal como proposta hegemônica, implicando a restrição das formas de participação e soberania dos cidadãos em favor de um procedimento eleitoral para a formação de governos. Santos (2002) aponta três pilares para a estruturação dessa concepção hegemônica de democracia e tece algumas considerações críticas sobre elas: a consideração da democracia como forma e não como substância, o papel da burocracia na vida democrática e a inevitabilidade da representação nas democracias de grande escala.

A consideração da democracia como forma e não como substância se refere a uma visão do processo democrático como método político, limitado a um tipo de arranjo institucional para se chegar a decisões políticas e administrativas. Dessa forma, justifica-se a constituição de um conjunto de regras para a formação de maiorias, entre as quais a igualdade dos votos e a ausência de distinções econômicas, sociais, religiosas e étnicas na constituição do eleitorado.

Com relação ao papel da burocracia, Santos (2002) destaca que esta foi sendo trazida para o centro da teoria da democracia à medida que foram surgindo formas complexas de administração estatal na maior parte das áreas geridas pelo Estado moderno. Esse processo foi acompanhado pela perda de controle dos

cidadãos sobre os processos de decisão política, já que as regras e procedimentos daí provenientes não permitem um processo de diálogo a respeito das decisões governamentais. Segundo o autor, dado o caráter centralizador desse processo, ações governamentais em áreas complexas ficam comprometidas devido à incapacidade de elaborar soluções plurais para os problemas identificados.

O último pilar está relacionado à percepção de que a representatividade constitui a única solução possível para o problema da autorização nas democracias de grande escala. Assim, o exercício da democracia em escala ampliada acarreta a necessidade de os cidadãos delegarem as decisões de governo aos seus representantes, restringindo significativamente o potencial para sua participação. Aqui, o principal problema identificado pelo autor é a falta de representação das múltiplas identidades presentes na sociedade.

Santos (2002) destaca que, nos últimos anos, as críticas a esta concepção hegemônica de democracia têm se acentuado, sendo que o principal ponto questionado é a centralidade das decisões. Assim, as reivindicações de diversos grupos sociais por maior participação no processo político e a necessidade de contemplar diferentes visões em busca de maior eficácia das ações governamentais levam, ainda que lentamente, à criação de novos espaços de participação dos cidadãos.

Embora sem alterar os limites estruturais da democracia liberal, visto que grande parte da participação cidadã necessita da legitimação do Estado para encaminhar suas reivindicações, o movimento de criação de novos espaços de negociação significa uma abertura na lógica centralizadora vigente, com a emergência de espaços tripartites ou multipartites de deliberação e discussão da gestão pública que contam com a participação dos principais agentes econômicos (Vizeu e Bin, 2005).

Fleury (2005 a) destaca a adequação desses espaços de concertação em situações de alta complexidade, envolvendo fortes expectativas, interesses contraditórios e elevado grau de fragmentação social e econômica. Segundo a autora, os consensos aí gerados, ainda que poucos, possuem maior densidade política e podem gerar políticas mais sustentáveis.

## ■ *Diálogo social*

O diálogo social é definido pela Organização Internacional do Trabalho – OIT como todos os tipos de negociação, consultação ou simples troca de informações entre representantes de governos, empregadores e trabalhadores em questões relevantes para a política econômica e social (International Labour Organization, 2005). Embora ainda pouco estruturada na realidade brasileira, essa prática tem sido apontada como um importante instrumento para discutir relações de trabalho, alocação de recursos públicos e possibilidades de desenvolvimento econômico e social.

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 (International Labour Organization, 2005).

Ator social é uma construção teórica que designa a expressão dos interesses de um coletivo específico, grupo social ou classe na sociedade capitalista. Os atores sociais protagonistas são os trabalhadores, os empresários e o Estado. O ator social sindicato, por exemplo, expressa os interesses do trabalho. O ator social entidade empresarial, por sua vez, expressa os interesses do capital. O ator social Estado expressa o resultado da disputa de interesses presentes na sociedade em um dado momento.

Segundo a OIT, o Estado tem um importante papel nesse processo, criando condições políticas e civis estáveis que possibilitem às organizações empresariais e às organizações de trabalhadores operarem livremente. Esse diálogo pode ser um processo tripartite, em que o governo é uma das partes envolvidas no diálogo, ou pode ser constituído de relações bipartites, entre representantes de empresários e de trabalhadores.

A OIT aponta como formas de diálogo social mais usuais:

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

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 (International Labour Organization, 2005).

## ■ *Planejamento*

Um importante pressuposto para a metodologia aqui apresentada é o Planejamento estratégico situacional – PES. Desenvolvido por Carlos Matus, esse planejamento pode ser apontado como alternativa às formas de planejamento tradicionais, em que o Estado se apresenta como único protagonista no ato de planejar.

Matus busca transformar o processo de planejamento em um espaço de participação dos diferentes atores sociais, tratando a realidade como algo complexo e incerto e permitindo diferentes leituras dos processos sociais pelos distintos atores sociais.

Uma referência central para esse tipo de planejamento são os problemas (estruturados, semi-estruturados ou não estruturados) identificados nas realidades estudadas. Matus destaca a necessidade de associar a definição e a explicação do problema aos atores sociais específicos, que possuem interesses e necessidades e atuam produzindo fatos em uma dada situação. Nesse sentido, o problema é a visualização por um ator de uma discrepância entre a realidade constatada e uma norma de referência que ele aceita ou cria.

Segundo Matus, em um exercício de planejamento, o ator identifica diversos problemas a serem enfrentados, o que implica a necessidade da valoração desses problemas e o estudo das inter-relações entre eles para que, então, se possa priorizá-los. O autor destaca ainda que o problema deve ser bem explicado, com uma clara identificação de suas causas e de suas conseqüências. A identificação das causas dos problemas possibilita que se atue diretamente sobre elas, o que amplia a eficácia das ações propostas.

A partir de tais preceitos, Matus indica as dificuldades de se alcançar uma explicação objetiva e única a respeito de um problema e ressalta as dificuldades de essa explicação ser dada por um sujeito que analisa a realidade de fora, vendo-a como um objeto de estudo. Assim, no planejamento situacional, o ator analisa a realidade de dentro da situação, pois ele mesmo faz parte da situação analisada. A explicação, por ser situacional e por depender do ator, é múltipla, como múltiplas são as visões de mundo, e considera as dimensões econômica, política e ideológica da realidade examinada.

A prática do Planejamento estratégico situacional ocorre através do processamento dos problemas e é realizada em quatro momentos: explicativo, normativo, estratégico e tático-operacional. Esses momentos são conseqüência da visão dinâmica do processo de planejamento e se caracterizam pela permanente interação entre eles e pela necessidade constante de retomada de qualquer um deles, sempre que a mudança de situação assim o exigir.

O momento explicativo refere-se ao levantamento, seleção, valoração e análise dos problemas que atingem o ator. Nesse momento, atenção especial deve ser dada ao trabalho de descrição dos problemas, ou seja, a enumeração de fatos que demonstram que os problemas realmente existem. A identificação precisa dos problemas nessa etapa permitirá maior precisão aos outros três momentos. Além disso, é importante que se trabalhe apenas com os problemas considerados principais, pois o levantamento de um número elevado de questões pode tornar o trabalho improdutivo.

Nesse momento, é importante que se faça uma análise cuidadosa dos problemas identificados como prioritários, o que permite maior compreensão da complexidade deles. Nessa análise, busca-se identificar tendências em relação ao problema, ou seja, quais são seus possíveis desdobramentos em curto



e longo prazo, caso ele não sofra alguma ação reparatória. Além disso, deve-se trabalhar aqui com o levantamento das causas e conseqüências dos problemas, assegurando que os atores consigam estabelecer uma clara diferença entre o que é causa, aquilo que origina o problema, e o que é conseqüência, os efeitos provocados por ele. Essa distinção proporcionará maior facilidade na elaboração de propostas de ações para a solução dos problemas, pois possibilitará que os atores pensem ações que eliminem as causas consideradas principais.

O momento normativo compreende as propostas de ações que possam solucionar ou amenizar os problemas identificados, atuando sobre suas causas mais significativas. O plano de ação deve indicar: o que será feito; quando; por quem; e de que forma.

O momento estratégico trata da construção da viabilidade – política, econômica, cognitiva, organizativa – do plano em um cenário em que o ator não controla ou não tem governabilidade de todas as variáveis envolvidas na situação. Esse momento define, ainda, a ordem das ações. O momento tático-operacional é o momento de implementação e gestão do plano.

## ■ *Pesquisa-ação*

Thiollent (1994, p. 14) define Pesquisa-ação como “um tipo de pesquisa social com base empírica, que é concebida e realizada em estreita associação com uma ação ou com a resolução de um problema coletivo e no qual os pesquisadores e os participantes representativos da situação ou do problema estão envolvidos de modo cooperativo e participativo”. O autor aponta a pesquisa-ação como uma alternativa ao padrão de pesquisa tradicional, no qual se manifesta uma grande preocupação em torno da quantificação de resultados empíricos, em detrimento da busca de compreensão e de interação entre pesquisadores e membros das situações investigadas.

A partir dessa definição e da própria denominação do método, Thiollent (1994) ressalta a primeira característica fundamental da pesquisa-ação: a aproximação entre pesquisa e ação em busca de uma ação transformadora da prática. Assim, segundo o autor, essa pesquisa não se restringe à construção de um conhecimento sobre a situação social estudada. Ela avança buscando o planejamento e, quando possível, a execução de ações que possam intervir em um determinado quadro social. Portanto, caso a análise inicial de uma situação concreta indique a necessidade de mudanças, a pesquisa-ação poderá ser uma via para se alcançar o objetivo final de transformação.

Outra característica fundamental desse método de pesquisa ressaltado por Thiollent (1994) é o envolvimento dos sujeitos atuantes do contexto estudado no processo de investigação, considerando-os portadores de conhecimento e de experiência valiosos para a investigação, evitando que eles sejam

tratados exclusivamente como objeto de análise. Segundo o autor, o propósito presente no envolvimento dos pesquisados está na possibilidade de construção de um conhecimento baseado na experiência e permeado por uma constante reflexão crítica coletiva dirigida para uma ação transformadora.

Franco (2005) destaca que o contato do pesquisador e dos pesquisados com as diversas abordagens interpretativas dos atores sociais sobre a realidade permite que os sujeitos avancem na direção de mudanças de percepção e de comportamento. Nesse sentido, a aproximação entre diferentes grupos sociais objetivando a mudança, a compreensão de práticas, a resolução dos problemas, a produção de conhecimento e a melhoria de uma situação dada se constitui, para todos os participantes, em um processo único de aprendizagem. Além disso, o autor destaca que os espaços de comunicação e negociação criados durante a execução da pesquisa aumentam as possibilidades de superação da inflexibilidade em relação à mudança.

Thiollent (1994) aponta como uma das especificidades da Pesquisa-ação a relação entre um objetivo prático – contribuir para o melhor equacionamento possível do problema considerado como central na pesquisa – e um objetivo de conhecimento – obter informações que seriam de difícil acesso por meio de outros procedimentos. Segundo o autor, para que os objetivos do método sejam alcançados, o pesquisador desempenha um papel fundamental no processo, sendo responsável por assegurar, através de embasamento metodológico, a preservação do ideal científico e a eliminação de possíveis manipulações políticas da pesquisa. Também é primordial que o pesquisador reconheça a capacidade de contribuição de cada ator social na construção do conhecimento e se posicione como um facilitador do processo, garantindo independência aos participantes. No que diz respeito aos participantes, os elementos principais para o sucesso da pesquisa, apontados pelo autor, são disponibilidade, cooperação e envolvimento.

A recorrência aos pressupostos apontados está relacionada aos próprios objetivos da metodologia aqui apresentada. Assim, a prática de diálogo social, objeto dessa metodologia, é um importante elemento do aprofundamento do processo democrático da sociedade brasileira. A metodologia recorre ainda a um tipo de planejamento em que os atores sociais, trabalhadores e empresários, são, ao lado do Estado, protagonistas do processo. Reconhece-se, dessa forma, o conhecimento e a experiência dos atores sociais do contexto investigado como fundamentais para a identificação e solução dos problemas aí existentes.

A parte prática da metodologia se dá através da realização de etapas que podem passar por ajustes, de acordo com o desenvolvimento da atividade. A primeira etapa diz respeito à definição do espaço socioeconômico e territorial (cadeia produtiva, arranjo produtivo local ou setor econômico) em que será desenvolvida a atividade. A segunda etapa diz respeito à definição da equipe que irá desenvolver a atividade, quando são apresentadas algumas características desejáveis desses profissionais. Em seguida, são feitas considerações sobre a pesquisa e o espaço socioeconômico objeto da política pública, atividade essa que tem como objetivo apoiar o trabalho da equipe executora nas fases seguintes do trabalho. A quarta etapa apresenta as atividades com os atores sociais: o primeiro contato com os atores sociais, as oficinas e o Seminário Diagnóstico do Mercado de Trabalho. Finalmente, são feitas indicações sobre como disponibilizar os resultados do seminário para a entidade demandante e para os participantes da atividade. Em seguida, são apresentadas detalhadamente essas etapas e sugeridas indicações sobre como implementá-las.

### A definição do espaço socioeconômico e territorial objeto da investigação

O primeiro trabalho da equipe executora é o da definição clara do espaço socioeconômico (cadeia produtiva, arranjo produtivo local ou setor econômico) objeto da investigação, definição essa a ser feita junto com a entidade demandante. Essa definição implica delimitar a territorialidade (espaço físico), a amplitude das relações econômicas e os atores sociais envolvidos. Este trabalho é complexo e deve, na medida em que a atividade avançar, ser checado para verificar se todos os atores sociais presentes nesse espaço estão envolvidos e se há necessidade de se considerar outras dimensões até então não consideradas.

### Definição da equipe

Para a realização do trabalho, deve ser constituída uma equipe de dois ou três técnicos, sendo um deles o coordenador do trabalho e os demais membros da equipe executora. É importante constituir uma equipe multidisciplinar, de profissionais com experiência nas áreas de sociologia, economia, antropologia, educação, entre outros que possuam habilidades para

a condução das atividades. Todos os membros da equipe devem conhecer o contexto político, econômico e social da área estudada. Além disso, devem ser sensíveis aos valores subjetivos e culturais da região e discutir o perfil dos participantes das atividades.

O coordenador da equipe deve ter experiência em conduzir atividades em grupo, conhecer o tema que será abordado e ter habilidade para trabalhar com diferentes atores sociais em uma mesma atividade, reconhecendo as diferentes visões sobre a realidade como parte integrante do processo e procurando despertar o interesse do grupo na discussão realizada.

A concepção, que fundamenta esta metodologia, considera a aquisição do conhecimento um processo em que a interação dos participantes com o conhecimento que se deseja obter não é solitária, é social; não é direta, é mediada. O coordenador atua na mediação propondo, ao participante, exercícios que vão criando sucessivas oportunidades de interação com o objeto de conhecimento. Os exercícios foram elaborados para mobilizar o repertório dos participantes (tudo que eles já sabem) e criar possibilidades para o coordenador atuar na relação entre o conhecimento existente no grupo e o conhecimento socialmente acumulado.

O coordenador atua favorecendo a construção e não transmitindo o conhecimento formalizado. Podendo expressar seu pensamento, praticar a escuta, conhecer diferentes visões, formular outras perguntas, o participante estará ampliando seu repertório. Os repertórios vão se formando ao longo da vida e com eles os participantes vão, ativamente, estabelecendo relações com o conhecimento formalizado.

## **A pesquisa sobre o espaço socioeconômico objeto da política pública**

Um passo importante para a concretização do diagnóstico é a realização, por parte da equipe executora, de um primeiro levantamento de informações sobre o espaço socioeconômico que será trabalhado. Para isso, sugere-se a leitura do Anexo 1 “Como conhecer o mercado de trabalho”.

Essa primeira investigação possibilitará à equipe executora um primeiro nível de aproximação para o reconhecimento da realidade do espaço socioeconômico objeto da atividade. Além disso, essa etapa é fundamental para o desenvolvimento das atividades posteriores, possibilitando que, durante o contato com os atores sociais, a equipe tenha elementos para um diálogo qualificado e consistente, aprofundando o tratamento das questões relevantes.

Essa etapa leva ainda à identificação da representação de

cada ator social, através de seus sindicatos e associações, e de outras instituições que podem ser envolvidas no processo de construção do diagnóstico.

Em geral, as discussões realizadas através do diálogo social são bipartite ou tripartite, incluindo representantes de trabalhadores, de empresários e gestores públicos. No entanto, essa metodologia abre espaço para a participação de outras entidades 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 oferecer na atividade, além de organizações e associações governamentais ou não governamentais que atuam no espaço objeto da ação.

---

## As atividades com os atores sociais

A seguir, são feitas indicações sobre a realização do trabalho envolvendo os atores sociais na construção do diagnóstico do mercado de trabalho. Essas indicações não devem ser vistas como um roteiro a ser seguido rigidamente, mas sim como uma possibilidade de percurso estruturado em torno de um eixo condutor – que deve ser considerado. Assim, a equipe responsável deve contar com a possibilidade de pequenas mudanças no percurso proposto, necessárias para adaptar a atividade à realidade trabalhada.

Sugere-se que a equipe executora do trabalho de construção do diagnóstico se empenhe para que todos os atores sociais estejam presentes nas atividades. Entretanto, é importante que a equipe esteja preparada para a possibilidade de um ou mais atores sociais não participarem do trabalho ou participarem em parte das atividades. Há ainda a possibilidade de que o número de entidades seja pequeno, o que não impede a representação do ator social. Durante a descrição de cada atividade (oficinas e Seminário Diagnóstico do Mercado de Trabalho) serão feitas indicações de como proceder caso as ausências ocorram.

É importante sublinhar que todas as atividades indicadas a seguir (entrevistas, visitas às empresas e organizações, reunião do ator social e Seminário Diagnóstico do Mercado de Trabalho) devem ser registradas em relatórios imediatamente após a sua realização, evitando, dessa forma, o esquecimento de informações. Esses relatórios irão compor o conjunto de documentos resultantes do trabalho. Em sua elaboração, sugere-se a utilização de linguagem simples, com termos claros e precisos, evitando interpretações dúbias.

O Quadro 1 ilustra as atividades a serem desenvolvidas com os atores sociais. Em seguida são descritas as atividades envolvendo os atores sociais que fazem parte da construção do diagnóstico.

**QUADRO 1**  
**AS ATIVIDADES COM OS ATORES SOCIAIS**



### ■ *O primeiro contato com os atores sociais*

Após a realização da pesquisa sobre o espaço socioeconômico objeto da política pública, realizado pela equipe executora, inicia-se o contato com os atores sociais. Este momento tem como objetivo principal apresentar aos representantes das diversas instituições a proposta de construção coletiva de diagnóstico e sensibilizá-los para a importância da participação da instituição que representam no processo.

Recomenda-se a elaboração de uma carta de apresentação com informações gerais sobre o trabalho que será desenvolvido. Sugere-se ainda que esse documento seja encaminhado, previamente, à direção da instituição por e-mail ou outra forma, e que também seja entregue em mãos no primeiro encontro com o representante da instituição (ver Anexo 2).

Confirmado o interesse da instituição em participar do projeto,

os coordenadores devem informar aos representantes indicados pela instituição participante as atividades que serão realizadas, datas, locais e horários de sua realização e, se possível, as possibilidades de continuidade e de desdobramento do trabalho.

Como ainda não há na sociedade brasileira a difusão da 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, recomenda-se que a equipe executora do projeto reserve um tempo significativo para o contato com os representantes de cada um dos atores sociais, enviando e-mails, fazendo contatos telefônicos, indo até as instituições, fazendo visitas às empresas e organizações, entre outras atividades.

A sensibilização dos representantes para a participação no trabalho deve contemplar questões como:

- 1** a maior eficácia de ações governamentais que se respaldam nas experiências acumuladas pelos atores sociais;
- 2** as discussões entre diferentes atores sociais como meio de atender uma gama maior de interesses;
- 3** a importância da troca de informação e experiência;
- 4** a legitimação pelos atores sociais cria maior possibilidade de êxito da política pública.

Durante as visitas, é importante ressaltar que o diagnóstico será o resultado do conhecimento socialmente acumulado, contido no conjunto de informações prévias produzidas para a atividade, do conhecimento dos atores sociais e do novo conhecimento produzido pelo encontro que ocorre na atividade, cabendo à equipe de coordenação o papel de sistematizar as discussões e promover espaços de diálogo entre os representantes.

No primeiro contato também é possível ter conhecimento, através da indicação dos representantes, de outras instituições que não foram identificadas pelo trabalho de levantamento preliminar realizado pela coordenação e que podem contribuir no processo de construção do diagnóstico.

Para que a equipe executora da atividade possa aprofundar seu conhecimento prévio sobre o mercado de trabalho a ser investigado, são recomendadas visitas às empresas do espaço socioeconômico objeto do trabalho, visando obter informações com empresários e trabalhadores. Essa é uma ótima oportunidade de a equipe averiguar, *in loco*, as reais condições de trabalho e o perfil profissional daqueles que estão trabalhando. A observação do local de trabalho proporciona ainda informações sobre o processo produtivo, perfil dos trabalhadores, riscos de acidentes, disponibilidade de equipamentos de proteção, entre outras.

## ■ *As oficinas 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 e o suporte técnico separadamente, em quatro oficinas, com quatro horas de duração e com cerca de 10 participantes cada uma. Assim, uma oficina deve reunir representantes de trabalhadores, outra, representantes de empresários, outra, representantes do poder público e a quarta, representantes de entidades de suporte técnico.

O contato dos representantes com seus pares permite sua aproximação e possibilita que o grupo construa coletivamente um quadro com indicações sobre os problemas do mercado de trabalho, suas causas e conseqüências para, em seguida, discutir propostas de ações a fim de agir sobre eles no sentido de sua resolução. Apesar de pertencerem a um mesmo grupo, durante as oficinas poderão surgir posições divergentes sobre os temas tratados. Nesse sentido, a oficina se configura como um espaço em que se poderá identificar e trabalhar convergências e divergências e preparar o Seminário Diagnóstico do Mercado de Trabalho, próxima etapa de construção do diagnóstico. Os representantes de um ou mais atores sociais podem não comparecer às atividades mesmo tendo demonstrado interesse durante o primeiro contato realizado. No caso da ausência total de representantes de um ator na oficina, a equipe executora deverá visitar as instituições contatadas e tentar identificar o motivo da ausência. Caso a presença em determinada oficina seja mínima (um ou dois participantes), a atividade poderá ocorrer, mas é interessante abrir espaço para o debate sobre a não participação das demais instituições convidadas e identificar formas de envolvê-las.

### MATERIAL DE APOIO

#### PEDAGÓGICO

- *Metodologia para a realização de diagnóstico de mercado de trabalho com a participação dos atores sociais*

#### DIDÁTICO

- *Microcomputador*
- *Datashow e tela de projeção*
- *Quadro branco e canetas*
- *Flip chart*
- *Papel cartaz*
- *Fita crepe (várias)*
- *Tesoura e cola*
- *Pincel atômico*
- *Caneta e papel*



## ■ *Oficinas 1 e 2*

### *A visão dos trabalhadores sobre o mercado de trabalho*

### *A visão dos empresários sobre o mercado de trabalho*

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

No início da oficina é importante fazer a apresentação dos participantes. Além de ser um primeiro momento de contato, a apresentação é também importante para que a equipe executora conheça melhor o perfil do grupo. Para essa apresentação, o coordenador pode solicitar que cada representante diga seu nome e o da entidade que representa, registrando essas informações em um cartaz, que poderá ficar exposto durante a atividade.

Em seguida, recomenda-se a apresentação da proposta de construção coletiva do diagnóstico, lembrando e reforçando seus objetivos e as etapas que serão realizadas. Posteriormente, é solicitado ao grupo que inicie o processo de discussão e levantamento de problemas do mercado de trabalho a ser investigado. Conforme os problemas são indicados, eles devem ser registrados em cartazes, o que facilita o trabalho do grupo.

É importante ressaltar a possibilidade de, mesmo em uma atividade como esta, que reúne apenas um ator social, haver divergências sobre os problemas apontados. Se isso ocorrer, deve-se verificar se a divergência se apresenta como um impedimento para a continuidade do trabalho. Caso seja, a coordenação da atividade pode sugerir que se discutam propostas para a superação da divergência e possibilidades da participação do ator nas atividades futuras, com os demais atores sociais. Se a divergência for superada ou o grupo entender que, apesar dela, as atividades previstas para a oficina podem ser realizadas, o trabalho de levantamento dos problemas pode ser feito. Recomenda-se levar para o Seminário Diagnóstico do Mercado de Trabalho, como posição do grupo, problemas em que, reconhecidamente, houve convergência entre os participantes. No caso de divergências que permaneceram, é interessante que se leve também para o seminário propostas do grupo para que tais divergências sejam superadas.

Após o trabalho de levantamento de problemas, é importante que o grupo identifique dois ou três problemas considerados prioritários, que serão levados para o Seminário Diagnóstico do Mercado de Trabalho como posição do grupo. Caso o trabalho de priorização dos problemas termine antes do tempo reservado para a oficina, pode-se iniciar uma reflexão sobre suas causas, conseqüências e propostas de ações para agir sobre eles no sentido de

equacioná-los, reflexão esta que será aprofundada no seminário, junto com os demais atores. A indicação de ações é livre e podem ser apontadas quantas propostas os participantes acharem necessárias para a resolução de 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 do Seminário Diagnóstico do Mercado de Trabalho, que reunirá os diferentes atores sociais – última atividade do processo de construção do diagnóstico. Nessa apresentação, devem ficar claras para os participantes as indicações sobre a condução dos trabalhos e a programação do seminário.

### UTILIZAÇÃO PROVÁVEL DO TEMPO

HORÁRIO (EXEMPLO)	CONTEÚDO	ATIVIDADE
14h às 14h40	Abertura Apresentação dos participantes A proposta de trabalho	Abertura (10') Apresentação dos participantes (10') Apresentação da proposta de trabalho (20')
14h40 às 15h50	Problemas do mercado de trabalho	Indicação de problemas pelos participantes (70')
15h50 às 17h	Problemas do mercado de trabalho	Priorização dos problemas levantados (40') Identificação de causas e consequência dos problemas (30')
17h às 17h40	Ações para a solução dos problemas	Levantamento inicial de propostas para o equacionamento dos problemas (40')
17h40 às 18h	A atividade seguinte: O Seminário Diagnóstico do Mercado de Trabalho	Apresentação do Seminário Diagnóstico do Mercado de Trabalho (20')

### ■ *Oficina 3*

#### *A visão do poder público sobre o mercado de trabalho*

Caso a equipe executora tenha percebido no primeiro contato com os gestores públicos que eles conhecem os problemas específicos do espaço que está sendo analisado, a oficina poderá seguir, em linhas gerais, as recomendações feitas para a oficina com representantes de empresários e para a oficina com representantes de trabalhadores:

- 1 Apresentação dos participantes e apresentação do processo de construção coletiva do diagnóstico;
- 2 Levantamento de problemas do mercado de trabalho no espaço analisado;
- 3 Priorização dos problemas;
- 4 Identificação de causas e conseqüências dos problemas;
- 5 Propostas de ações para equacionar os problemas;
- 6 Apresentação das atividades do Seminário Diagnóstico do Mercado de Trabalho.

Caso a equipe executora tenha percebido em seu contato inicial com os representantes que eles necessitam aprofundar o conhecimento sobre o espaço discutido, a oficina que reúne representantes do poder público se diferencia daquelas realizadas com representantes de trabalhadores e empresários. A possibilidade desse aprofundamento existe porque, normalmente, a conformação do espaço geopolítico (municípios, regiões metropolitanas ou estados) não se aproxima da localização espacial produtiva, ou seja, os representantes podem atuar em um espaço que não necessariamente seja o mesmo daquele abrangido pelo espaço socioeconômico objeto da atividade.

Caso isso ocorra, é importante que a atividade seja conduzida de forma flexível, de tal maneira que esse fato seja visto como um desafio e não como um desestímulo a sua participação. Deve-se ressaltar que, no trabalho com esse ator especificamente, a experiência dos gestores na atividade pública pode ser um importante elemento para aprimorar o conhecimento sobre o espaço socioeconômico objeto do trabalho.

No caso do trabalho em arranjos produtivos locais, possivelmente o conhecimento dos gestores públicos sobre a realidade local é maior, devido à possibilidade de aproximação entre o espaço da atividade econômica e o do exercício da representação política. Isso faz com que os representantes do poder público presentes, assim como os representantes de trabalhadores e empresários, tenham maior facilidade para a identificação de problemas do mercado de trabalho do arranjo.

No caso de cadeias produtivas e setores econômicos, a possibilidade de que a atividade produtiva não coincida com o exercício de representação política requer um maior aprofundamento dos gestores públicos nas informações específicas sobre os problemas e demandas desse espaço socioeconômico.

## UTILIZAÇÃO PROVÁVEL DO TEMPO

HORÁRIO (EXEMPLO)	CONTEÚDO	ATIVIDADE
14h às 14h40	Abertura Apresentação dos participantes A proposta de trabalho	Abertura (10') Apresentação dos participantes (10') Apresentação da proposta de trabalho (20')
14h40 às 15h	Informações sobre a cadeia produtiva, setor econômico ou arranjo produtivo local <sup>(1)</sup>	Apresentação de informações básicas sobre o espaço socioeconômico objeto da atividade (20')
15h às 15h50	Problemas do mercado de trabalho	Indicação de problemas pelos participantes (50')
15h50 às 17h	Problemas do mercado de trabalho (continuação)	Priorização dos problemas levantados (40') Identificação de causas, conseqüências (30')
17h às 17h40	Ações para o equacionamento dos problemas	Levantamento inicial de propostas para o equacionamento dos problemas (40')
17h40 às 18h	A atividade seguinte: O Seminário Diagnóstico do Mercado de Trabalho	Apresentação do Seminário Diagnóstico do Mercado de Trabalho (20')

<sup>(1)</sup> Nota: esta etapa deve ser realizada apenas se os gestores públicos desconhecerem a realidade econômica objeto da investigação. Caso conheçam, o tempo dessa atividade deve ser utilizado para o trabalho de levantamento dos problemas.

Se confirmada a necessidade de maior conhecimento dos problemas do espaço analisado, a oficina pode promover uma primeira aproximação com a realidade do espaço que está sendo trabalhado. Para isso, é recomendável que seja apresentado, antes do levantamento dos problemas, um conjunto de informações básicas que dê a esses gestores condições de refletir sobre o espaço socioeconômico objeto da discussão. Sugere-se que essas informações abranjam os conceitos de cadeia produtiva, setor econômico ou arranjo produtivo local e ainda especificidades do espaço socioeconômico que está sendo trabalhado.

Um tema que pode ser objeto de debate durante a oficina com os gestores públicos é a utilização da cadeia produtiva, do setor econômico ou do arranjo produtivo local como referencial para a atuação governamental.

É importante que a oficina seja finalizada com uma discussão do grupo sobre sua intervenção no Seminário Diagnóstico do Mercado de Trabalho e a apresentação da estrutura da atividade.

#### ■ *Oficina 4* *A visão das entidades de suporte técnico*

Este grupo poderá ser composto por instituições como universidades, centros de pesquisa, escolas técnicas, prestadoras de assistência técnica a empresas, e outras instituições que atuem nos temas relacionados à cadeia produtiva, ao setor econômico ou ao arranjo produtivo local objeto do trabalho.

Para a realização desta oficina, é importante considerar que a participação deste quarto grupo em processos de discussão como este é, em geral, reduzida. Normalmente, o mais comum são demandas para a realização de diagnósticos serem feitas por trabalhadores e empresários à academia, que, na maioria das vezes, elabora o diagnóstico sem a participação dos demais atores. Sendo assim, o objetivo dessa oficina é discutir e preparar a inserção desse grupo no processo de construção de um diagnóstico envolvendo atores sociais.

Nessa atividade, os dois momentos iniciais realizados nas demais oficinas também podem ocorrer, ou seja, a apresentação dos participantes e a apresentação do projeto de construção do diagnóstico.

O próximo passo é a verificação de como se dá a inserção das instituições presentes no Seminário Diagnóstico do Mercado de Trabalho. Para isso, é recomendável que se identifiquem as necessidades do grupo que irá participar do seminário e quais informações cada entidade participante da oficina pode fornecer para auxiliar a construção do diagnóstico.

Se os coordenadores perceberam, durante as primeiras etapas do projeto (realização da pesquisa inicial sobre o espaço socioeconômico objeto da política pública e o primeiro contato com os atores), que algum tema em especial

tem despertado maior atenção dos representantes, é importante que esse tema seja abordado por uma das entidades.

É recomendável ainda que a equipe executora avalie como o conjunto de informações reunido na pesquisa inicial sobre o espaço socioeconômico objeto da política pública pode ser utilizado para compor o trabalho das entidades de pesquisa.

A partir do que for apresentado pelos participantes das entidades, pode-se avaliar a possibilidade da participação do representante no Seminário Diagnóstico do Mercado de Trabalho com um conteúdo de interesse para a atividade ou com uma reflexão sobre o que for apresentado pelos demais participantes.

É importante esclarecer aos participantes as especificidades da intervenção de suas entidades no processo de construção do diagnóstico. Esse grupo terá o papel de apoiar as discussões dos atores, o que significa que sua intervenção estará concentrada em determinados momentos do Seminário Diagnóstico do Mercado de Trabalho. Assim, embora participem ativamente, a decisão sobre os

#### UTILIZAÇÃO PROVÁVEL DO TEMPO

HORÁRIO (EXEMPLO)	CONTEÚDO	ATIVIDADE
14h às 14h40	Abertura Apresentação dos participantes Apresentação do projeto	Abertura (10') Apresentação dos participantes (10') Apresentação da proposta de trabalho e esclarecimentos (20')
14h40 às 16h	O trabalho das entidades em temas de interesse do Seminário Diagnóstico do Mercado de Trabalho	Debate (80')
16h às 17h30	A contribuição da entidade para o Seminário Diagnóstico do Mercado de Trabalho	Debate (90')
17h30 às 18h	A atividade seguinte: O Seminário Diagnóstico do Mercado de Trabalho	Apresentação do seminário que reunirá os diferentes atores sociais (30')

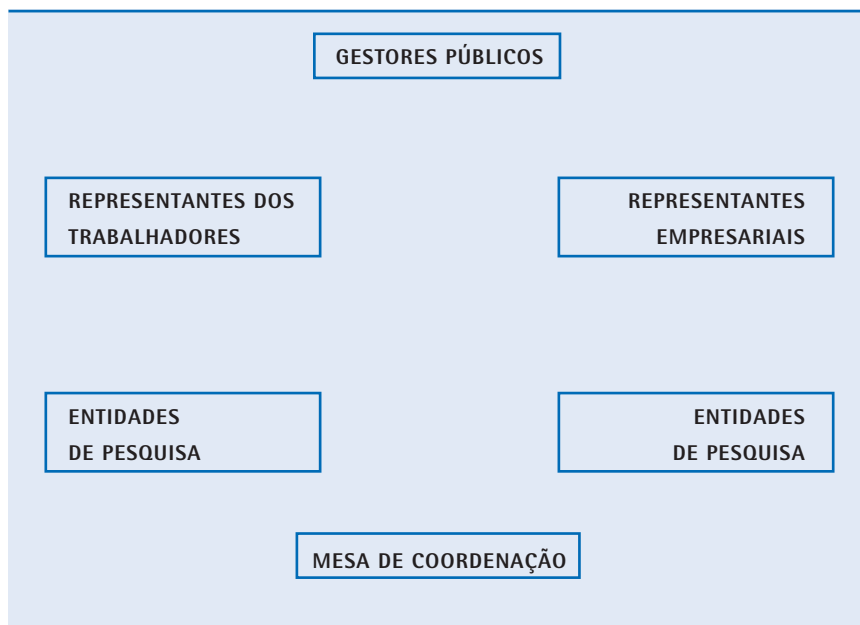
problemas que serão apontados e a indicação das ações para equacioná-los são de competência dos atores sociais. Dessa forma, essas entidades participarão com o objetivo de apoiar o trabalho e as discussões e de verificar as possibilidades de sua participação em atividades futuras, que podem surgir a partir dos encaminhamentos do Seminário Diagnóstico do Mercado de Trabalho.

### ■ *O Seminário Diagnóstico do Mercado de Trabalho*

O Seminário Diagnóstico do Mercado de Trabalho, reunindo os atores sociais e o grupo técnico que participaram das atividades anteriores, é a última atividade de construção do diagnóstico sobre o mercado de trabalho. Recomenda-se a realização da atividade em dois dias (16 horas), com no máximo 30 participantes. É importante que o mesmo representante de cada instituição que participou das etapas anteriores participe do seminário em tempo integral, pois neste momento será resgatado o conhecimento produzido nas oficinas.

Sugere-se ainda que a sala onde serão realizadas as atividades com todo o grupo tenha as mesas dispostas em U, com os participantes distribuídos conforme apresentado no Quadro 2.

**QUADRO 2**  
**DISPOSIÇÃO DA SALA PARA AS ATIVIDADES**  
**REUNINDO O CONJUNTO DOS PARTICIPANTES**



## MATERIAL DE APOIO

### PEDAGÓGICO

- *Metodologia para a realização de diagnóstico de mercado de trabalho com a participação dos atores sociais*

### DIDÁTICO

- *Microcomputador*
- *Datashow e tela de projeção*
- *Quadro branco e canetas*
- *Flip chart*
- *Papel cartaz*
- *Fita crepe (várias)*
- *Tesoura e cola*
- *Tesoura e cola*
- *Pincel atômico*
- *Caneta e papel*
- *Pastas com elástico*

A reunião de diferentes atores sociais é um momento especial do processo de construção do diagnóstico. É necessário que os coordenadores considerem que a visão de cada ator sobre os problemas é uma das leituras da realidade a partir de seus valores e interesses. Portanto, deve-se evitar que se façam juízos de valor sobre as diferentes explicações dadas para os problemas.

Algumas diferenças dos atores sociais podem dificultar o trabalho em conjunto. Por isso, é importante que se crie um espaço de cooperação em que prevaleça a argumentação, a negociação, o acordo e a abertura de espaços de convergência. É importante ainda que a busca de convergências não se baseie na ocultação da diferença, mas sim na identificação das visões, interesses e necessidades que as caracterizam.

No decorrer da atividade, caso as divergências persistam, o coordenador pode recorrer ao procedimento indicado para essas situações durante as oficinas, ou seja, consultá-los para verificar se a impossibilidade de chegar à convergência é um impedimento para a continuidade da atividade. Caso seja, sugere-se que o seminário indique propostas para a superação das divergências e sobre as possibilidades da participação dos atores em atividades futuras. Se as divergências forem superadas ou se o grupo entender que, apesar delas, pode-se avançar em outras questões, é importante que a atividade continue. Recomenda-se que seja indicado como posição dos atores no seminário somente pontos em que houver convergência de posições.

É recomendável ainda que a ausência de representantes de um determinado ator social ou sua pouca participação não impeça a realização do seminário. Caso isso ocorra, sugere-se que a atividade ocorra normalmente, devendo esse fato constar do relatório da atividade.



## ■ *As atividades do seminário*

**Abertura e apresentação dos participantes** – O seminário é iniciado com a abertura dos trabalhos pelo coordenador, que pode solicitar que um representante da instituição que demandou o projeto faça uma breve explanação de seus objetivos ou intenções.

Como nas oficinas, é importante que seja feita a apresentação dos participantes e das instituições que representam, ainda que todos se conheçam, pois este 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 (o primeiro contato com os atores e as oficinas), é recomendável que haja uma apresentação sintética do processo de construção coletiva do diagnóstico, lembrando e reforçando seus pressupostos, objetivos e atividades.

**Programa e funcionamento do grupo** – Após a apresentação do projeto, sugere-se que se apresente ao grupo uma síntese do programa proposto, fazendo os esclarecimentos necessários. Esta síntese deverá ser bem genérica, a fim de permitir flexibilidade na condução da atividade e facilitar adaptações que se fizerem necessárias.

É importante que o coordenador discuta com o grupo aspectos operacionais do funcionamento da atividade para que esses não comprometam o andamento do trabalho como, por exemplo, horários, informações sobre o funcionamento do local do evento, alimentação, apoio e outros.

**Apresentação das entidades de suporte técnico** – Antes da apresentação das entidades de suporte técnico, recomenda-se que a coordenação da atividade esclareça aos representantes dos atores sociais a especificidade da intervenção dessas entidades, que terão o papel de apoiar as discussões, o que significa que sua intervenção estará concentrada em determinados momentos do seminário.

É recomendável que essas entidades se atenham à apresentação de informações que podem auxiliar na construção do diagnóstico. Ao compartilhar essas informações, cria-se a possibilidade de que as discussões em torno dos problemas do mercado de trabalho se aprofundem e ganhem qualidade. Ao término das apresentações, é importante que haja espaço para que os participantes debatam os temas abordados.

Após a apresentação de todas as entidades de pesquisa e o debate, é importante que o coordenador da atividade faça com os participantes do seminário um levantamento de pontos relevantes das apresentações, sistematizando essa atividade e identificando questões relevantes para as etapas seguintes.

**Levantamento de problemas e elaboração de propostas** – É recomendável que o coordenador da atividade inicie o trabalho de levantamento de problemas ressaltando que a reunião de atores sociais é um momento especial do processo de construção do diagnóstico, além da importância de as diferentes visões sobre a realidade serem respeitadas. O coordenador pode ressaltar ainda que essas diferentes visões são fundamentais para o bom resultado do trabalho e que se buscará na atividade a identificação de convergências, respeitadas as diferenças entre os atores sociais.

Sugere-se ainda que o coordenador da atividade indique que, a partir desse momento, o levantamento de problemas, suas causas, conseqüências e, posteriormente, a indicação de ações para equacioná-los são de competência do governo, dos trabalhadores e dos empresários, com as entidades de pesquisa participando apenas como observadoras.

Em seguida, se inicia o trabalho de identificação de problemas e o levantamento de propostas de ações para equacioná-los.

A primeira fase desse processo é a validação dos documentos que foram elaborados nas oficinas. São entregues aos participantes os quatro documentos produzidos nas oficinas com os atores sociais e com as entidades de suporte técnico. Sugere-se que sejam formados quatro grupos na mesma sala, um com representantes dos trabalhadores, outro com representantes dos empresários, outro com gestores públicos e um quarto grupo com entidades de suporte técnico. Solicita-se então, que cada grupo leia o documento resultante da oficina da qual participou, indicando se o documento reflete as discussões realizadas. Caso os grupos queiram alterar a sistematização do conhecimento produzido na oficina ou queiram agregar novas informações, poderão fazê-lo, e os participantes dos demais grupos deverão ser informados das modificações para que as acrescentem nos documentos que receberam.

A segunda fase é a identificação dos problemas considerados fundamentais para os atores envolvidos. É solicitado aos participantes que, nos mesmos grupos, porém em salas distintas, leiam os documentos resultantes das oficinas dos outros grupos e indiquem dois problemas – considerados fundamentais para todos os atores envolvidos – do mercado de trabalho da cadeia produtiva, do arranjo produtivo local ou do setor econômico objeto da discussão, estabelecendo uma ordem de prioridade entre eles. Esse procedimento permite que mesmo um ator que não esteja presente no seminário, mas que participou da oficina, tenha seus interesses levados em consideração a partir do documento produzido com os resultados da oficina. Mesmo que um ator não tenha participado da oficina e também não esteja participando do seminário, recomenda-se a orientação dos participantes para que, no trabalho de identificação dos problemas, considerem os interesses do ator ausente, a partir da visão que dele possuem.

Nesse trabalho, cada grupo pode solicitar aos demais, através de um

de seus membros, maiores esclarecimentos sobre as informações contidas nos documentos.

É importante enfatizar a necessidade de que os problemas sejam relevantes para todos os atores envolvidos no processo e que sejam problemas sobre os quais se tenha governabilidade. É importante ainda que a equipe executora acompanhe atentamente o trabalho dos grupos, antecipando possíveis dificuldades e oportunidades a serem exploradas na atividade seguinte.

A terceira fase consiste na apresentação dos problemas selecionados e priorizados. Sugere-se que, em plenária, um representante de cada grupo apresente os dois problemas, indicando a ordem de prioridade, argumentando sobre sua relevância para o seu grupo e por que ele entende que o problema é relevante também para os demais atores sociais. Após cada apresentação, é importante perguntar aos demais participantes do grupo se querem acrescentar mais alguma informação ou comentário à apresentação realizada. Recomenda-se ainda que os problemas apontados por cada ator social sejam registrados em local visível.

Inicia-se então o trabalho de convergência acerca dos problemas apontados, quarta fase do processo. Para isso, o coordenador da atividade pode montar, com o grupo, um quadro com os problemas apontados pelos atores sociais, conforme o Quadro 3. Em seguida, atribui-se ao problema ao qual foi dada prioridade peso 2 e ao outro, peso 1. Os problemas considerados como de maior relevância serão aqueles que auferirem maior frequência e prioridade pelos diferentes grupos, o que se reflete na pontuação final. Exemplificando, supondo que os trabalhadores tenham apontado como prioritários os problemas A e C, em ordem decrescente de importância, os empresários, os problemas B e C, e os gestores públicos, os problemas A e C, tem-se o seguinte Quadro 3:

**QUADRO 3**  
**CONVERGÊNCIA ACERCA DOS PROBLEMAS APONTADOS**

	PROBLEMA A	PROBLEMA B	PROBLEMA C
<i>Trabalhadores</i>	1	-	2
<i>Empresários</i>	1	2	-
<i>Governo</i>	2	-	1
<i>Total</i>	4	2	3

O Quadro indica que o problema prioritário a ser trabalhado é o problema A e o segundo problema em importância para os representantes é o problema C. É importante que a coordenação esteja preparada para a possibilidade de que haja dificuldade do grupo nesse processo de convergência, caso os problemas apontados pelos atores sociais sejam distintos ou tenham obtido a mesma

pontuação no quadro. Caso isso ocorra, é importante que se discuta com o grupo as possibilidades para a convergência, o que pode implicar, inclusive, novo trabalho em grupo para que os representantes avaliem possíveis mudanças nas prioridades apontadas anteriormente.

Após a indicação de dois problemas prioritários para todos os atores sociais, é o momento de identificar suas causas, conseqüências e ações para solucioná-los, quinta e última fase do processo. Recomenda-se que esta atividade seja realizada em plenária, com a equipe de coordenação registrando inicialmente as causas apontadas pelos atores e, em seguida, as conseqüências. Esse debate permite uma explicação mais articulada da realidade e será uma importante referência no momento de indicação de propostas de ação. O Quadro 4 apresenta uma sugestão de como o trabalho pode ser organizado. É importante que se registre no quadro apenas causas, conseqüências e ações em que houve convergência entre os participantes da atividade.

**QUADRO 4**  
**PROBLEMAS PRIORITÁRIOS E AÇÕES PARA SOLUCIONÁ-LOS**

<i>Causas</i>	<b>PROBLEMA 1</b>	<i>Conseqüências</i>	<i>Ações para a solução</i>
<i>Causas</i>	<b>PROBLEMA 2</b>	<i>Conseqüências</i>	<i>Ações para a solução</i>

Montado o quadro com os problemas indicados pelos diferentes atores sociais, suas causas e conseqüências, elabora-se no momento seguinte propostas de ações para enfrentar esses problemas. Deve-se iniciar o trabalho pelo problema considerado prioritário, tendo-se a preocupação de esgotar as propostas de ação para esse problema e só depois iniciar a discussão do segundo problema. Recomenda-se que o coordenador da atividade ressalte que o levantamento de propostas deve identificar ações sobre as quais as entidades presentes têm governabilidade.

É interessante ainda que se tenha nesta etapa uma discussão entre os participantes sobre possíveis desdobramentos da atividade, o que pode envolver, por exemplo, reuniões dos atores presentes na atividade para assegurar a continuidade e o acompanhamento do processo.

O Quadro 5 sintetiza todas as fases relacionadas ao trabalho dos atores de levantamento de problemas e elaboração de propostas para solucioná-los.

**QUADRO 5**  
**FASES DO TRABALHO DOS ATORES PARA LEVANTAMENTO**  
**DE PROBLEMAS E PROPOSTAS DE AÇÕES PARA SOLUCIONÁ-LOS**

ATIVIDADE	ORGANIZAÇÃO DO GRUPO
<i>Fase 1 - A validação dos documentos elaborados nas oficinas</i>	<i>Grupos (por ator) formados em uma mesma sala</i>
<i>Fase 2 - A identificação dos problemas considerados fundamentais para os atores envolvidos</i>	<i>Grupos (por ator), se possível em espaços ou salas distintos</i>
<i>Fase 3 - A apresentação dos problemas selecionados e priorizados</i>	<i>Atividade em plenária</i>
<i>Fase 4 - A convergência acerca dos problemas apontados</i>	<i>Atividade em plenária</i>
<i>Fase 5 - A identificação de causas, conseqüências e ações para a solução dos problemas</i>	<i>Atividade em plenária</i>
<i>Fase 6 - A continuidade do trabalho</i>	<i>Atividade em plenária</i>

Finalizado esse trabalho e antes de se passar à avaliação, sugere-se que se informe aos participantes que terão acesso a um documento contendo os resultados do seminário. É importante, ainda, que se indique nesse momento um representante de cada ator social presente para que eles aprovem uma primeira versão do registro do seminário, feita a partir de anotações da equipe executora, no decorrer da atividade. A coordenação deve informar a todos os participantes que o documento será encaminhado aos representantes escolhidos, que farão uma leitura do material e avaliação se ele reflete as discussões realizadas no seminário, validando-o. Só após esse procedimento é que o documento será considerado como relatório final da atividade.

**Avaliação** – Como o projeto de construção do diagnóstico não se restringe a uma única atividade, é interessante que os participantes façam uma avaliação de todo o processo, incluindo a primeira abordagem para a apresentação do projeto, a oficina da qual participou e o seminário.

Propõe-se uma avaliação composta de duas fases. Uma primeira, individual, em que os participantes avaliam por escrito: local, duração, conteúdo, integração do grupo, metodologia e técnicas utilizadas, custo, hospedagem e coordenação (ver Anexo 3). Uma segunda avaliação, coletiva, em que os participantes poderão se manifestar sobre o trabalho desenvolvido naqueles 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 apresentação do projeto	Abertura (15') Apresentação dos participantes (15') Apresentação do projeto (30')
10h às 10h30	Programa e funcionamento do grupo	Apresentação do programa (20') Funcionamento do grupo (10')
10h30 às 10h50	Intervalo	
10h50 às 12h30	Apresentação das entidades de suporte técnico	Apresentação em plenária seguida de debate (100')
1º DIA – TARDE		
HORÁRIO	CONTEÚDO	ATIVIDADE
13h30 às 14h30	Apresentação das entidades de suporte técnico (continuação)	Apresentação em plenária seguida de debate (60')
14h30 às 15h30	O trabalho dos atores Fase 1	Validação dos documentos elaborados nas oficinas (60')
15h30 às 15h45	Intervalo	
15h45 às 17h	O trabalho com os atores Fase 2	A identificação dos problemas considerados fundamentais para os atores envolvidos (75')
17h às 18h	O trabalho com os atores Fase 3	Apresentação dos problemas selecionados e priorizados (60')

## UTILIZAÇÃO PROVÁVEL DO TEMPO

2º DIA – MANHÃ		
HORÁRIO	CONTEÚDO	ATIVIDADE
9h às 10h30	<i>O trabalho com os atores Fase 4</i>	<i>A convergência acerca dos problemas apontados (90')</i>
10h30 às 10h45	<i>Intervalo</i>	
10h45 às 12h30	<i>O trabalho com os atores Fase 5</i>	<i>Identificação de causas, conseqüências e ações para a solução dos problemas (105')</i>
2º DIA – TARDE		
HORÁRIO	CONTEÚDO	ATIVIDADE
13h30 às 15h30	<i>O trabalho com os atores Fase 5 (continuação)</i>	<i>Identificação de causas, conseqüências e ações para a solução dos problemas (120')</i>
15h30 às 16h	<i>Intervalo</i>	
16h às 16h30	<i>Encaminhamentos finais</i>	<i>O acesso ao relatório do seminário Formação da comissão de validação (30')</i>
16h30 às 17h30	<i>Avaliação</i>	<i>Avaliação individual e coletiva (60')</i>
17h30 às 18h	<i>Encerramento</i>	<i>Encerramento (30')</i>

### A socialização dos resultados do trabalho e os próximos passos

Como mencionado anteriormente, todas as atividades do processo de construção do diagnóstico (primeiro contato com os atores, oficinas e Seminário Diagnóstico do Mercado de Trabalho) devem ser registradas através de relatórios, imediatamente após sua realização.

Além disso, assim como os documentos produzidos nas oficinas com os atores sociais e as entidades de pesquisa, é importante que o relatório final do seminário seja validado pelos participantes. Para isso, deve-se redigir uma primeira versão desse documento logo após a realização do seminário e enviá-la ao representante de cada ator social, escolhido no seminário para a tarefa de validação do documento.

Concluída a construção do diagnóstico, o passo seguinte é

disponibilizar as informações obtidas para a entidade que demandou a realização do diagnóstico. Esta 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 dessa entidade no espaço socioeconômico objeto do trabalho. Além disso, recomenda-se que se avalie com a entidade demandante o envio do documento final do seminário, já validado, para todos os participantes da atividade. Além de ser uma forma de dar retorno aos participantes sobre a atividade, esse procedimento é importante para o envolvimento dos representantes em atividades futuras, que poderão surgir como desdobramento das propostas indicadas no seminário.



## As experiências piloto realizadas para a elaboração da metodologia

Essa metodologia foi testada em duas experiências piloto realizadas em 2005. A primeira teve como referência a cadeia produtiva da indústria plástica no estado de São Paulo. A experiência permitiu o contato com representantes de trabalhadores, de empresários e dos três níveis de governo (municipal, estadual e federal). De maneira geral, através da aplicação da metodologia, foi possível identificar que os principais problemas do mercado de trabalho na cadeia produtiva da indústria plástica encontram-se na 3ª geração da cadeia, a indústria de transformação. Entre esses problemas, aquele que foi apontado pelos representantes como prioritário para a ação foi o baixo nível de qualificação social e profissional dos trabalhadores da 3ª geração da cadeia produtiva.

A segunda experiência piloto ocorreu no arranjo produtivo local de fruticultura irrigada do Vale do São Francisco. Nesse caso, as atividades contaram com a participação de representantes de trabalhadores rurais e agricultores familiares, de pequenos, médios e grandes produtores e de representantes do poder público de municípios que compõem o arranjo. Novamente, o problema apontado como fundamental no mercado de trabalho do arranjo diz respeito à qualificação social e profissional dos trabalhadores rurais e, também, de pequenos proprietários agrícolas.

A realização dessas duas experiências foi de extrema relevância na medida em que indicou a forma mais adequada para a aproximação da equipe executora com os atores sociais, o formato das atividades realizadas e como proceder para facilitar a comunicação entre participantes tão diferenciados. A seguir, apresentamos alguns aspectos observados nas duas experiências, que foram fundamentais para o desenvolvimento da metodologia.

### ■ *A pesquisa sobre o espaço socioeconômico objeto da política pública*

O principal instrumento para a obtenção de informações sobre a cadeia produtiva e o arranjo produtivo objeto das atividades foi a internet. Através de sites de busca, e com o apoio das orientações para a pesquisa contidas nessa metodologia (Anexo 1), chegou-se a um conjunto de informações que possibilitou o reconhecimento da realidade socioeconômica investigada – importante subsídio para o contato da equipe executora com os atores sociais. A internet foi importante ainda para o processo de identificação das principais entidades que poderiam ser envolvidas no processo. No decorrer desse trabalho, procurou-se garantir que os

atores sociais fossem representados inclusive em sua diversidade. A exploração de potenciais participantes da atividade envolveu ainda o acompanhamento de eventos e atividades do espaço socioeconômico objeto do trabalho. Finalmente, verificou-se nessa fase que a atividade seguinte, o contato individual com os representantes, poderia ser utilizada também para complementar o levantamento inicial das entidades que poderiam participar do processo.

### ■ *O primeiro contato com os atores sociais*

O primeiro contato com os atores sociais revelou-se de extrema importância para o bom resultado do processo, pois aqui se dá a sensibilização do representante para sua participação na atividade. Além disso, esse momento possibilitou que a equipe executora conhecesse melhor a realidade objeto da atividade. Esse foi um processo demorado, que durou cerca de três semanas, envolvendo visitas e contatos com organizações e empresas. Procurou-se fazer contato com os presidentes ou diretores das organizações e empresas que, em sua maioria, receberam a equipe executora ou indicaram um membro da direção para fazê-lo.

Por ser uma atividade que requer tempo relativamente longo, é importante que a equipe conte com uma boa estrutura física para realizar esse trabalho. No caso do trabalho no arranjo produtivo local de fruticultura irrigada do Vale do São Francisco, onde não há escritório do DIEESE, foi montada uma estrutura em um hotel, com sala, acesso à internet, telefone, fax, serviço de táxi para visitas às empresas e organizações. Além disso, um membro da equipe executora ficou na região durante três semanas fazendo o trabalho.

As experiências piloto foram fundamentais no sentido de mostrar a necessidade de reformulação da proposta original para essa fase do processo. Na primeira experiência, foram realizadas, nessa fase, entrevistas longas e exaustivas, o que comprometia a participação do representante nas atividades seguintes, já que ele se sentia já tendo cumprido seu papel de relatar um conjunto de informações sobre o setor, dando, em sua visão, a contribuição possível para o processo.

Com base nos resultados da primeira experiência, as extensas entrevistas foram abandonadas e esse primeiro contato com os atores passou a ter um caráter de sensibilização, em que foi apresentada, aos representantes das diversas instituições, a proposta de construção coletiva de diagnóstico e foi mencionada a importância da participação da instituição em toda a atividade. Dessa forma, o trabalho de levantamento dos problemas ficou para as oficinas e para o seminário. Verificou-se ainda, nesse primeiro contato, a importância de uma carta (ofício) aos participantes, apresentando o projeto, com os timbres da entidade executora e da entidade demandante da atividade.

Nessa fase, procurou-se identificar com os representantes outras instituições que não foram apontadas pelo trabalho de levantamento preliminar

realizado pela equipe executora e que poderiam contribuir no processo de construção do diagnóstico. Nesse diálogo com os representantes acerca das entidades que poderiam estar envolvidas no processo, verificou-se, em poucos casos, a resistência de alguns representantes à participação de outras entidades representativas do ator. Nesses casos, a equipe executora ouviu seus argumentos sobre os motivos da posição acerca da não participação da outra entidade e avaliou a sugestão. Nos casos em que se avaliou a não pertinência da argumentação em relação à não participação da entidade, esta foi envolvida no processo. Quando necessário, a equipe executora deixou claro que não havia espaço para uma entidade colocar como condição para a participação na atividade a não participação de outra.

### ■ *As oficinas com os atores*

Nas oficinas, procurou-se criar um ambiente informal, que facilitasse o entrosamento entre os participantes. Em alguns casos, em que foram identificadas entidades relevantes para o trabalho em um momento muito próximo à oficina, procurou-se garantir a participação delas na atividade, mesmo sem o trabalho prévio de sensibilização, feito com as demais participantes na fase anterior.

Nessa fase, um problema encontrado em uma das experiências foi a pouca participação dos representantes de um dos atores. Procurou-se identificar se a não participação decorreu de dificuldades advindas, por exemplo, de compromissos previamente assumidos ou se estava associada ao desinteresse da organização em participar do processo, o que permitiu uma avaliação da participação da entidade no seminário.

Além disso, ficou clara a importância de a equipe executora estar atenta à necessidade de adaptar horários da atividade para garantir a participação das entidades, considerando fatores como sazonalidade da produção, períodos de ápice da atividade econômica, calendário local, regional e das próprias entidades envolvidas. Optou-se por encaminhar o convite para a participação no seminário a todas as entidades convidadas para as oficinas, inclusive aquelas que não participaram.

### ■ *O seminário Diagnóstico do Mercado de Trabalho*

Na atividade, observou-se que a opção por manter os representantes de cada ator social fisicamente próximos durante todo o processo facilitou a comunicação. A opção de convidar para o seminário entidades que não participaram das oficinas possibilitou a participação de entidades que tinham interesse no processo mas que, por motivos de força maior, não puderam participar das oficinas.

Uma das experiências não contou com a participação de um dos atores. Nesse caso, os demais atores, ao discutirem os problemas considerados fundamentais, foram orientados a levar em consideração a relevância do problema para o

ator ausente, o que facilitaria o envolvimento deste em futuras atividades. Como o ator havia participado da oficina, foi solicitado que os participantes usassem o documento produzido a partir da oficina, facilitando o trabalho de identificação dos problemas. A participação do ator ausente nas atividades seguintes, que foram desenvolvidas a partir das indicações do seminário, indicou o acerto da opção adotada.

Ainda que raras, houve intervenções de participantes com a intenção de desqualificar outro ator social. Nesses casos, a coordenação interveio de forma cuidadosa, deixando claro que não seria admitido que qualquer representante fizesse comentários tentando desqualificar a participação dos demais.

### ■ *A socialização dos resultados do trabalho e os próximos passos*

A validação do documento dos seminários foi feita, nas duas experiências, por um pequeno grupo, com um representante de cada ator social. Nessa fase, percebeu-se a importância de se deixar claro ao grupo que não há espaço para modificações no documento que impliquem mudanças em relação ao que foi discutido no seminário, cabendo a esse grupo somente avaliar se o documento refletia as discussões realizadas na atividade.

## Referências bibliográficas

- BORDA, Orlando F. Aspectos teóricos da pesquisa participante: considerações sobre o significado e o papel da ciência na participação popular. In: BRANDÃO, Carlos R. (Org.). **Pesquisa participante**. São Paulo: Brasiliense, 1981.
- BRANDÃO, Carlos R. Pesquisar – Participar. In: BRANDÃO, Carlos R. (Org.) **Pesquisa Participante**. São Paulo: Brasiliense, 1981.
- COSTA, Hélio B. **Planejamento estratégico**: 2004, 2004. Texto de apoio aos participantes da videoconferência realizada em Brasília, em 21 de outubro de 2004. Projeto EuroBrasil. Mimeo.
- 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.
- DIEESE. **Formação profissional**: um novo espaço de negociação. São Paulo: DIEESE, 1998. (Pesquisa DIEESE, 13).
- DIEESE. **Cadeia produtiva e organização sindical**. São Paulo: DIEESE, 2004. (Seminários de Negociação).
- DIEESE. **A situação do trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2001.
- FLEURY, Sônia. **Consideraciones sobre democracia deliberativa y el funcionamiento del CDES**. Documento preparado para o Workshop de Avaliação do CDES, realizado no dia 10 de novembro de 2005 a. Mimeo.
- \_\_\_\_\_, **O Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social do governo Lula**. Documento preparado para o Workshop de Avaliação do CDES, realizado no dia 10 de novembro de 2005 b. Mimeo.
- FREIRE, Paulo. Criando métodos de pesquisa alternativa: aprendendo a fazê-la melhor através da ação. In: BRANDÃO, Carlos R. (Org.). **Pesquisa participante**. São Paulo: Brasiliense, 1981.
- GRAÑA, F. **Diálogo social y gobernanza en la era del “Estado mínimo”**. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2005. (Papeles de la Oficina Técnica, 16)
- HABERMAS, Juergen. **A crise de legitimação no capitalismo tardio**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1980.
- \_\_\_\_\_. **Pensamento pós-metafísico**: estudos filosóficos. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1990.
- HUERTAS, Franco. **O método PES**: entrevista com Matus. São Paulo: Fundap, 1996.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILO. **Social dialogue, labour law and labour administration departament**. [Geneva], 2005.

- MARSDEN, Richard; TOWLEY, Barbara. Introdução: a coruja de minerva: reflexões sobre a teoria na prática. In: CALDAS, Miguel; FACHIN, Roberto ; FISCHER, Tânia (Orgs.) **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2001.
- 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.
- OLIVEIRA, Rosiska D.; OLIVEIRA, Miguel D. Pesquisa social e ação educativa: conhecer a realidade para poder transformá-la. In: BRANDÃO, Carlos R. (Org.). **Pesquisa participante**. São Paulo: Brasiliense, 1981.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Investigación sobre el trabajo infantil**: um manual de campo: guia para una evaluación rápida. [Montevideo], 2000.
- SANT'ANA, D. **Corpos de passagem**: ensaios sobre a subjetividade contemporânea. São Paulo: Estação Liberdade, 2001.
- SANTOS, Boaventura de Sousa. **Democratizar a democracia**: os caminhos da democracia participativa. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.
- THIOLENT, Michel. **A experiência participativa em formação negociada entre atores sociais**, 2002. Mimeo
- VALLE, Paulo A; SILVA, André R; LOIOLAN, Alexandre J. (Orgs.) **Observatório do Trabalho**: pesquisa social para políticas públicas. Porto Alegre: Armazém Digital, 2002. Seminário Internacional, 1. Exposições e Debate.
- VIZEU, Fábio; BIN, Daniel. **Democracia deliberativa**: leitura crítica do caso CDES à luz da teoria do discurso, 2005. Documento preparado para o Workshop de Avaliação do CDES, realizado no dia 10 de novembro de 2005. Mimeo

Como conhecer o mercado de trabalho

Modelo de carta para apresentação da proposta  
de diagnóstico do mercado de trabalho

Modelo de ficha individual de avaliação





## Como conhecer o mercado de trabalho



**DIEESE**

## Introdução

Este trabalho é parte integrante da Metodologia para a Realização de Diagnóstico de Mercado de Trabalho com a Participação dos Atores Sociais. Seu objetivo é apoiar o trabalho da equipe executora junto aos atores sociais que participam da construção do diagnóstico. Para isso, traz indicações de fontes às quais a equipe pode recorrer para reunir previamente um conjunto de informações sobre a cadeia produtiva, o arranjo produtivo local ou o setor econômico que será objeto do diagnóstico. Essas informações facilitarão o trabalho do coordenador, desde os primeiros contatos com representantes de entidades (momento de sensibilização para que participem das atividades) até as oficinas e o seminário com os atores sociais.

Conhecendo melhor a realidade das cadeias produtivas, arranjos produtivos e setores econômicos, o coordenador da atividade potencializará o trabalho dos atores na identificação dos problemas.

As cadeias produtivas, os arranjos produtivos locais e os setores econômicos são configurações com características e dinâmicas distintas. Assim, nem todas as fontes de informação indicadas neste caderno poderão apoiar a construção do mapa do mercado de trabalho nessas configurações. Algumas são mais adequadas para a obtenção de informações sobre cadeias produtivas, outras para a aquisição de dados relacionados a arranjos produtivos locais e outras para setores econômicos.

O mapeamento do mercado de trabalho possibilitado por essas fontes é uma referência importante para o trabalho da equipe executora da atividade. Ao construí-lo, a equipe estará organizando os dados e refletindo sobre informações que serão fundamentais para seu trabalho junto aos atores na construção do diagnóstico. Além disso, sua utilização pode sensibilizar os participantes sobre a importância de se ter um conjunto de informações estruturadas e atualizadas sobre o espaço econômico, para apoiar as decisões.

Inicialmente, são feitas algumas considerações gerais sobre cadeias produtivas, arranjos produtivos locais e setores econômicos. Em seguida, fontes de informação fundamentais para a realização do mapa do trabalho nesses espaços são indicadas.



# Cadeias produtivas, arranjos produtivos locais e setores econômicos

A seguir, apresentamos os conceitos de cadeias produtivas, arranjos produtivos locais e setores econômicos, importantes referências para a política econômica desenvolvida pelo governo. As ações aí realizadas visam atuar e influir sobre os mecanismos de produção, distribuição e consumo de bens e serviços modificando, dessa forma, a estrutura econômica do país.

Embora dirigidas ao campo da economia, as medidas tomadas nesses espaços econômicos obedecem também a critérios de ordem política e social, na medida em que determinam, por exemplo, quais segmentos da sociedade se beneficiarão com as diretrizes definidas.

## Cadeias produtivas

A cadeia produtiva pode ser definida como uma seqüência de empresas ou setores econômicos unidos por relações significativas de compra e venda. Dividem o trabalho entre si, cada um realizando uma etapa do processo de transformação e transferência dos insumos. A noção de cadeia é usualmente empregada na indústria de transformação, em que é clara a noção de ligações para frente e para trás no processo produtivo.

A forma como uma cadeia é delimitada depende, em parte, do interesse do ator social que está fazendo a delimitação. Nesse sentido, a mesma cadeia pode ser visualizada de maneira distinta, dependendo do tipo de trabalho ou ação que se quer desenvolver. A seguir são sugeridos alguns procedimentos que podem ajudar no trabalho de delimitação:

**1** estabelecer um limite entre o elo inicial (para trás) da cadeia e seus segmentos anteriores, produtores de bens de uso difundidos para várias cadeias. Assim, setores que, embora estejam nas etapas iniciais da cadeia, são fornecedores também de outras cadeias, podem ser excluídos da discussão, caso os atores sociais desejarem;

**2** fazer a distinção entre bens de capital e bens intermediários no interior da cadeia. Bens de capital são máquinas e equipamentos utilizados na produção de outros bens. Como exemplo, há motores, máquinas têxteis, máquinas para empacotamento, fornos industriais. Esses bens são instrumentos do processo de transformação, ou seja, bens destinados a transformar outros bens, que entram no processo de produção. A compra e a venda desses bens constituem operações esporádicas, feitas normalmente na implantação de plantas produtivas ou em momentos de sua ampliação ou modernização.

Além disso, setores produtores desses bens são caracterizados por atender a várias atividades industriais, geralmente não fornecendo produtos para um setor específico.

Bens intermediários são bens que entram no processo produtivo para ser transformados em outros bens. As relações de compra e venda desses produtos no interior de uma cadeia são volumosas, de natureza contínua e se vinculam ao fluxo de produção. Essas relações se repetem até a etapa final do processo, quando se chega ao produto final. A partir da destinação desses dois tipos de bens, pode-se indicar que os setores produtores de bens de capital não são normalmente considerados como pertencentes à cadeia, enquanto pertencem à cadeia os setores que produzem bens – intermediários ou produtos finais – que estão associados diretamente ao fluxo produtivo;

3 excluir os setores prestadores de serviços da cadeia produtiva. O consumo desses serviços geralmente é baixo. A produção se destina ou ao consumo final (não caracterizando ligações entre setores produtivos) ou ao uso de vários setores.

### ■ *As mudanças recentes nas cadeias produtivas no Brasil*

A abertura dos mercados e a intensificação da competição observadas nos últimos anos, em diversos países, levaram as empresas à busca de novas fontes e formas de obtenção e manutenção de vantagens competitivas e de alternativas para compartilhar os crescentes riscos e suas decisões. Nesse processo, as mudanças na esfera das relações entre as empresas aparecem como centrais. Entre as transformações observadas no Brasil destacam-se:

1 A diminuição da integração vertical das grandes empresas através da externalização dos serviços de apoio à produção e de etapas do processo produtivo (terceirização);

2 Identificação, por parte das empresas, das funções críticas nas quais deve desenvolver competências;

3 Movimento das empresas no sentido de focalização de suas atividades, processo que envolve a identificação de seus negócios, clientes e mercados;

4 Estreitamento de relações entre empresas participantes de uma determinada cadeia;

5 Tendência à formação de cadeias produtivas com características globais ou internacionais, com efeitos significativos em termos de aumento das relações internacionais entre países e regiões.

### ■ *Características das cadeias produtivas no Brasil*

O elo principal de uma cadeia pode estar situado em várias posições: há cadeias dominadas por fabricantes (automobilística, aparelhos eletrônicos) e cadeias dominadas pela distribuição (redes de supermercado, grandes lojas de departamentos, empresas detentoras de determinadas marcas e que terceirizam a produção).

O exercício desse poder leva empresas subcontratadas a produzir bens e/ou serviços de baixo valor agregado, com baixo nível de concepção e escassa

informação de mercado. No caso brasileiro, essa assimetria é muito acentuada, o que faz com que, muitas vezes, os efeitos positivos observados na cadeia se concentrem nas empresas do elo principal e tendam a se anular nos sucessivos elos da cadeia.

Essas particularidades são acompanhadas de um processo de precarização do trabalho ao longo das cadeias, envolvendo aspectos como gênero, baixa remuneração, informalidade, ilegalidade na contratação e baixos níveis de qualificação. A situação é agravada pela diminuição do trabalho nos setores de maior dinamismo da cadeia e pelo aumento naqueles mais precários.

## Arranjo produtivo local

Arranjo produtivo local pode ser definido como um número significativo de empreendimentos e de indivíduos que atuam em torno de uma atividade produtiva predominante e que compartilham formas de cooperação e algum mecanismo de governança. O Governo Federal tem utilizado essa definição visando ampliar o número de possíveis beneficiários de políticas públicas para arranjos produtivos locais.

Basicamente, ainda para o Governo Federal, as variáveis determinantes para a existência de um arranjo são:

- 1 Concentração setorial de empreendimentos no território, ou seja, uma quantidade de unidades produtivas de um mesmo setor que seja relevante para o contexto local ou regional e que pode diferir dos limites geográficos, políticos e administrativos formais;
- 2 Concentração relevante de indivíduos ocupados em atividades produtivas relacionadas com o setor de referência do APL;
- 3 Cooperação entre unidades produtivas ou outras instituições que atuam no arranjo, tais como associações de classe, associações comerciais, redes de empresas, instituições de ensino e pesquisa, ONGs, entre outras, em busca de maior competitividade e desenvolvimento sustentável do arranjo;
- 4 Existência de pessoas ou organizações que sejam capazes de liderar e organizar atores em prol de objetivos comuns nas atividades do arranjo, coordenar ações para o cumprimento desses objetivos, negociar os processos decisórios locais e promover processos de geração, de disseminação e de uso de conhecimentos.

### ■ *Arranjo produtivo local no Brasil*

Desde o final da década de 90, a importância dada aos arranjos produtivos locais cresce gradativamente no Brasil. Para o Governo Federal, a opção estratégica pela atuação em APLs decorre, fundamentalmente, do reconhecimento de que políticas de fomento a pequenas e médias empresas são mais efetivas

quando direcionadas a grupos de empresas e não a empresas isoladamente.

De maneira geral, o objetivo da atuação junto aos APLs é estimular processos locais de desenvolvimento por meio da promoção da competitividade e da sustentabilidade dos empreendimentos inseridos nesse contexto. Nesse sentido, deve-se buscar:

- 1 O desenvolvimento econômico;
- 2 A redução das desigualdades sociais e regionais;
- 3 A inovação tecnológica;
- 4 A expansão e a modernização da base produtiva;
- 5 O crescimento do nível de emprego e de renda;
- 6 A redução da taxa de mortalidade de micro e pequenas empresas;
- 7 O aumento da escolaridade e da capacitação;
- 8 O aumento da produtividade e da competitividade;
- 9 O aumento das exportações.

O incentivo a arranjos produtivos locais não tem sido exclusividade do Governo Federal. Os governos estaduais e municipais também têm demonstrado interesse no tema, bem como outras instituições como o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, o Instituto de Pesquisas Tecnológicas – IPT, entre outras.

Um outro trabalho importante que vem sendo realizado é o mapeamento dos APLs brasileiros. O Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior identificou, a partir da definição que utiliza, 460 aglomerados pro-ductivos, até o momento, em todo o Brasil, elegendo 11 deles para experiências piloto de atuação. O SEBRAE, que trabalha com uma definição de APL próxima daquela utilizada pelo Governo Federal, já identificou e atua junto a 229 APLs em todo o país.

## Setores econômicos

As atividades econômicas podem ser divididas, de acordo com suas características, em três setores básicos: agrícola, industrial e serviços.

O setor agrícola reúne as atividades agropecuárias e extrativas. O setor industrial engloba a produção de bens físicos por meio de transformação de matérias-primas, realizada pelo trabalho humano com o auxílio de máquinas e ferramentas. Inclui toda a produção fabril (siderurgia, químicas, mecânicas, têxteis, bens de consumo), a construção civil e a geração de energia.

O setor de serviços abrange as atividades de comércio, armazenagem, transporte, comunicação, fornecimento de energia, administração pública, transações financeiras, saúde, educação, serviços de água e esgoto, lazer, turismo, entre outros.



# Fontes para a construção do mapa do trabalho em cadeias produtivas, arranjos produtivos locais e setores econômicos

A seguir são apresentadas diversas fontes de informação que poderão ser úteis no mapeamento do mercado de trabalho.

## ■ *Órgãos do governo*

**Ministério do Trabalho e Emprego** – O Ministério do Trabalho e Emprego tem em sua área de competência os seguintes temas e atividades:

- 1 Políticas e diretrizes para a geração de emprego e renda e de apoio ao trabalhador;
- 2 Políticas e diretrizes para a modernização das relações do trabalho;
- 3 Fiscalização do trabalho, inclusive do trabalho portuário, bem como aplicação das sanções previstas em normas legais ou coletivas;
- 4 Política salarial;
- 5 Formação e desenvolvimento profissional;
- 6 Segurança e saúde no trabalho;
- 7 Política de imigração;
- 8 Cooperativismo e associativismo urbanos.

O coordenador deve verificar a existência ou não de incentivos específicos, como programas de qualificação e de incentivo à geração de postos de trabalho para o desenvolvimento da cadeia produtiva do arranjo produtivo local ou do setor econômico por parte do Governo Federal.

Além disso, deve verificar os registros administrativos produzidos pelo MTE, como a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED.

A RAIS, criada em 1975, possibilita a realização de tabulações estatísticas para a caracterização do mercado de trabalho. Todos os empregadores (conforme definido na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), todas as pessoas jurídicas de direito privado (inclusive empresas públicas), empresas individuais sem empregados, órgãos públicos da administração direta e indireta e empregadores rurais devem declarar, anualmente, ao MTE, os dados que irão compor a RAIS. As principais informações que podem ser obtidas são: número de trabalhadores, dados sobre os estabelecimentos, atividade econômica exercida, faixa etária dos trabalhadores, admissões e desligamentos, massa salarial, remuneração média em salários mínimos, entre outras. Os dados contidos

na RAIS podem ser acessados no site do Ministério do Trabalho e Emprego ([www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)) ou em CD-ROM elaborado anualmente pelo MTE.

O CAGED, criado em 1965, serve como instrumento de acompanhamento e fiscalização do processo de admissão e de dispensa de trabalhadores regidos pela CLT. As declarações realizadas pelos empregadores são prestadas até o 15º dia do mês subsequente e referem-se aos estabelecimentos com movimentação, ou seja, admissões e desligamentos. Através do CAGED é possível obter informações sobre flutuação do emprego, variação absoluta mensal ou anual, taxa de rotatividade, entre outras. Os dados contidos no CAGED também podem ser acessados no site do MTE ou em CD-ROM elaborado anualmente pelo Ministério<sup>(1)</sup>.

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

- 1 Realizar fiscalização do trabalho;
- 2 Inspeccionar condições ambientais do trabalho;
- 3 Aplicar sanções legais ou coletivas;
- 4 Orientar o trabalhador e apoiar o desempregado;
- 5 Expedir a Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- 6 Mediar e conciliar conflitos trabalhistas;
- 7 Prestar assistência na rescisão contratual.

Como as DRTs são responsáveis pela rescisão contratual e pela mediação e conciliação de conflitos trabalhistas, é possível obter informações desses órgãos sobre os principais motivos que levam os trabalhadores a serem demitidos e sobre as principais questões relativas às relações de trabalho no espaço socioeconômico analisado.

## **Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior – MDIC**

– O Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior – MDIC tem como área de competência os seguintes assuntos:

- 1 política de desenvolvimento da indústria, do comércio e dos serviços;
- 2 propriedade intelectual e transferência de tecnologia;
- 3 metrologia, normalização e qualidade industrial;
- 4 políticas de comércio exterior;
- 5 regulamentação e execução dos programas e atividades relativas ao comércio exterior;
- 6 aplicação dos mecanismos de defesa comercial participação em negociações internacionais relativas ao comércio exterior;
- 7 formulação da política de apoio à microempresa, empresa de pequeno porte e artesanato;
- 8 execução das atividades de registro do comércio

A análise das competências do MDIC indica que o órgão pode ser uma importante fonte de informação na construção do mapa do mercado de trabalho de todos os setores da economia.

Especificamente sobre cadeias produtivas e arranjos produtivos locais, o MDIC, desenvolve, em conjunto com outros ministérios, programas voltados para o desenvolvimento dessas configurações econômicas.

**A atuação do MDIC em cadeias produtivas** – No caso das cadeias produtivas, o MDIC coordena, através da Secretaria de Desenvolvimento da Produção, o Programa Competitividade das Cadeias Produtivas, que tem como um dos objetivos promover os Fóruns de Competitividade das cadeias produtivas brasileiras.

O espaço de diálogo promovido por esses fóruns pretende elevar a competitividade industrial das principais cadeias produtivas do país, com ações relativas:

- 1 à geração de emprego, ocupação e renda;
- 2 ao desenvolvimento e à desconcentração regional da produção;
- 3 ao aumento das exportações;
- 4 à substituição competitiva das importações;
- 5 à capacitação tecnológica das empresas.

Os Fóruns visam aproximar o setor produtivo – formado por representantes do meio empresarial e dos trabalhadores – e o Governo, buscando convergências em torno de oportunidades, desafios e solução de gargalos das cadeias produtivas selecionadas.

Iniciadas em 2000, as atividades desses fóruns estão ocorrendo em ritmos diferenciados nas distintas cadeias. Os relatórios das atividades estão disponíveis no site ([www.desenvolvimento.gov.br](http://www.desenvolvimento.gov.br)) do MDIC e trazem importantes informações sobre a cadeia produtiva alvo do fórum, apresentadas pelos próprios empresários e trabalhadores que a compõem.

**A atuação do MDIC em arranjos produtivos locais** – Em 2004, o Governo Federal iniciou a implementação da Política Nacional de Apoio ao Desenvolvimento de Arranjos Produtivos Locais. Essa política, também coordenada pelo Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior e sob a gestão da Secretaria de Desenvolvimento e Produção, tem como objetivo apoiar o desenvolvimento de arranjos produtivos locais no Brasil. Para isso, montou-se um Grupo de Trabalho Permanente para Arranjos Produtivos Locais, composto por instituições governamentais e não-governamentais, com o intuito de otimizar esforços e evitar ações individualizadas relacionadas a esses espaços econômicos<sup>(2)</sup>.

O trabalho de mapeamento de Arranjos Produtivos Locais realizado pelo MDIC resultou na identificação de 460 aglomerados de empreendimentos. O

mapeamento foi realizado nos locais onde as instituições parceiras do MDIC já atuavam. Desses 460, foram escolhidos 11 Arranjos Produtivos Locais que, como experiência piloto, receberão o apoio integrado do Grupo de Trabalho Permanente do MDIC (Quadro 1).

#### QUADRO 1

### ARRANJOS PRODUTIVOS LOCAIS SELECIONADOS PARA RECEBER O APOIO INTEGRADO DO GRUPO DE TRABALHO PERMANENTE DO MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO EXTERIOR - 2004

SETOR	REGIÃO/CIDADE PÓLO	UF
<i>Fruticultura</i>	<i>Petrolina/Juazeiro</i>	<i>BA/PE</i>
<i>Gesso</i>	<i>Arapirina</i>	<i>PE</i>
<i>Confecções</i>	<i>Nova Friburgo</i>	<i>RJ</i>
<i>Confecções</i>	<i>Brasília</i>	<i>DF</i>
<i>Rochas Ornamentais</i>	<i>Cachoeiro do Itapemirim</i>	<i>ES</i>
<i>Confecções</i>	<i>Goiânia</i>	<i>GO</i>
<i>Madeira e Móveis</i>	<i>Paragominas</i>	<i>PA</i>
<i>Confecções</i>	<i>Apucarana</i>	<i>PR</i>
<i>Metal Mecânico</i>	<i>Serra Gaúcha</i>	<i>RS</i>
<i>Couro e Calçados</i>	<i>Franca</i>	<i>SP</i>
<i>Móveis</i>	<i>Ubá</i>	<i>MG</i>

Fonte: MDIC

No site do MDIC, podem ser encontradas informações detalhadas sobre os 11 APLs escolhidos como experiências piloto e também sobre outros arranjos produtivos locais.

**Secretarias estaduais e municipais de emprego** – A atuação do poder público estadual e municipal em questões relacionadas ao incentivo à geração de emprego e renda varia de uma localidade para outra. Nesse sentido, deve-se verificar, ainda que em linhas gerais, quais são as ações – realizadas pelos estados e municípios e referentes à geração de emprego e renda – relevantes para a construção do diagnóstico do mercado de trabalho da cadeia produtiva, do arranjo produtivo local ou do setor econômico objeto do trabalho.

**Centros de intermediação de mão-de-obra** – A atividade de intermediação de mão-de-obra, que consiste na aproximação entre as empresas que oferecem

vagas de trabalho e os trabalhadores desempregados, é desempenhada por agências públicas, pelo movimento sindical, ONGs, entidades da sociedade civil e por empresas privadas.

O registro de candidatos e o de vagas ofertadas pode auxiliar na elaboração de um diagnóstico sobre o mercado de trabalho. Ambos permitem caracterizar uma parcela significativa de trabalhadores da localidade, formais e informais, suas expectativas de colocação e qualificação.

As informações possíveis de serem obtidas através das agências, são:

- 1 Ocupações que as empresas do espaço econômico investigado têm demandado;
- 2 Exigências feitas pelas empresas;
- 3 Do total de trabalhadores inscritos, o percentual que almeja ocupação no setor pesquisado, o perfil deles, se possuem experiência no setor e algum tipo de qualificação específica e há quanto tempo procuram trabalho.

**Comissões de emprego** – As comissões estaduais e municipais de emprego são órgãos colegiados, de caráter deliberativo, com o objetivo de propor, acompanhar e avaliar as políticas públicas de emprego, particularmente as financiadas com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

As comissões têm como tarefa principal estabelecer diretrizes e prioridades para a implementação das políticas públicas de emprego e relações de trabalho, em nível estadual e municipal. Suas ações referem-se à elaboração de propostas, articulação da sociedade e acompanhamento e avaliação da execução de programas de governo.

Entre as competências previstas em lei para as comissões destaca-se a de propor e acompanhar ações do Sistema Nacional de Emprego – SINE e dos Programas de Geração de Emprego. Cabe, portanto, às comissões a elaboração de um plano integrado de ações, no qual o poder público e a sociedade civil, através de suas representações, proponham as atividades a serem desenvolvidas para atender às necessidades locais, relativas ao emprego, ao trabalho e à renda.

As comissões devem ser capazes de produzir informações como as seguintes:

- 1 Principais potencialidades econômicas do estado e do município;
- 2 Perspectivas de desenvolvimento econômico local;
- 3 Setores com problemas de desempenho;
- 4 Problemas nos setores e suas causas;
- 5 Relação do município com a economia regional;
- 6 Características do emprego ofertado no município ou na região;
- 7 Perfil da População Economicamente Ativa (ocupada e desocupada) no município;

- 8 Necessidades de qualificação profissional;
- 9 Programas federais, estaduais ou municipais da área do trabalho, como geração de trabalho emprego e renda, qualificação profissional, entre outros, executados no estado e no município ou em fase de implementação.

**Secretarias estaduais e municipais do planejamento** – A análise dos orçamentos públicos, estadual e municipal possibilita a identificação dos setores para os quais estão sendo direcionados os investimentos públicos e fornece importantes subsídios para o conhecimento das propostas de desenvolvimento econômico do estado ou do município. Esse procedimento permite identificar as atividades cujo crescimento é estimulado e aquelas que tendem a apresentar reduzido desempenho devido à escassez de recursos.

Os municípios dispõem de recursos repassados pelo Governo Federal ou estadual, boa parte deles oriunda de fundos vinculados a políticas públicas específicas, como educação, saúde e assistência social. A destinação dos recursos públicos pode ser um instrumento importante de informação tanto sobre os investimentos locais com impacto no emprego quanto daqueles diretamente vinculados a uma política pública estadual de emprego/renda.

O orçamento estadual apresenta os projetos de obras e serviços no estado, o que pode ajudar na visualização das tendências do desenvolvimento e do mercado de trabalho do estado.

## ■ *Entidades de classe*

**Sindicatos de trabalhadores** – Tanto para o setor agrícola quanto para a indústria, comércio e serviços, os sindicatos de trabalhadores se constituem em importantes fontes para obtenção de informações sobre a cadeia produtiva, o arranjo produtivo local ou o setor econômico.

Os sindicatos podem traçar um panorama geral da situação em que os trabalhadores se encontram. Fornecem informações sobre relações de trabalho, mudanças nos processos de produção, emprego, ocupações, segurança no trabalho, jornada, entre outras.

**Sindicatos de empregadores e associações de empresas** – Junto aos sindicatos de empregadores e associações de empresas podem ser obtidas informações como:

- 1 Desempenho do setor;
- 2 Inserção internacional e desempenho das importações e exportações;
- 3 Empresas filiadas;
- 4 Relações de trabalho, mudanças nos processos de produção, emprego, ocupações, segurança no trabalho, jornada etc.

Além disso, essas entidades podem dar boas indicações de artigos técnicos e pesquisas sobre o espaço econômico em que atuam.

## ■ *Entidades de pesquisa, ensino e formação profissional*

O trabalho das universidades e dos centros de pesquisa junto às cadeias produtivas, aos arranjos produtivos locais e aos setores econômicos é uma importante fonte de informação para o técnico. A seguir, apresentamos algumas instituições que podem ser consultadas.

**Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES** – O BNDES é um órgão vinculado ao Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior e tem como objetivo apoiar empreendimentos que contribuam para o desenvolvimento do país. O banco tem quatro grandes linhas de atuação:

- 1 Inclusão social;
- 2 Recuperação e desenvolvimento da infraestrutura nacional;
- 3 Modernização e ampliação da estrutura produtiva e;
- 4 Promoção das exportações.

As informações produzidas a partir dessas linhas de atuação são importantes para constituição de um panorama sobre a competitividade dos setores analisados.

**Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos – DIEESE** – Criado pelo movimento sindical, em 1955, o DIEESE desenvolve atividades de pesquisa, assessoria, educação e comunicação em temas relacionados ao mundo do trabalho.

Um dos principais trabalhos da entidade é a assessoria ao movimento sindical, realizada por meio de trabalhos técnicos específicos para as categorias, tais como estudos salariais, desempenho dos setores, análises do balanço das empresas, entre outros, além do assessoramento direto às negociações coletivas.

Na área da educação, o DIEESE promove cursos e seminários, desenvolvidos e ministrados para representantes sindicais, sobre os temas da agenda sindical, como negociação, matemática sindical, reestruturação produtiva, cadeias produtivas, participação nos lucros e resultados, planejamento de campanha salarial, entre outros. A metodologia utilizada nos cursos e seminários visa a um processo de acumulação progressiva de conhecimento, combinando experiência de vida e informação científica.

O DIEESE faz pesquisas temáticas e permanentes. As temáticas são realizadas em função da necessidade de reunir conhecimentos sobre determinado tema, como, por exemplo, reestruturação produtiva, distribuição de renda, terceirização

e emprego, ou por solicitação das entidades sindicais, como pesquisas para conhecer o perfil socioeconômico e a trajetória profissional de uma determinada categoria. As pesquisas permanentes têm como objetivo produzir indicadores e análises sobre temas fundamentais para os trabalhadores, como emprego e custo de vida, e contribuir para o conhecimento e a compreensão da realidade brasileira. As pesquisas permanentes são: Índice do Custo de Vida no Município de São Paulo (ICV), Cesta Básica Nacional, Salário Mínimo Necessário, Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), realizada em seis regiões metropolitanas, e pesquisas sindicais, geradas a partir de um banco de dados focado nas contratações coletivas, em greves e salários.

A PED<sup>(3)</sup> é um levantamento amostral domiciliar contínuo, que gera estatísticas sobre a inserção da população no mercado de trabalho urbano. Os indicadores produzidos permitem acompanhar mensalmente a evolução conjuntural do mercado de trabalho das regiões metropolitanas onde é realizado, bem como tendências e características estruturais destes mercados. Adicionalmente, são produzidos indicadores e análises anuais, estudos temáticos que abordam determinados aspectos relativos a segmentos específicos da população ou de categorias de trabalhadores.

Desde 1984, essa pesquisa é realizada na Região Metropolitana de São Paulo através de convênio feito entre o Departamento e a Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados do Governo do Estado de São Paulo (SEADE). Ao longo dos anos, o sistema PED ficou mais abrangente. Em parceria com órgãos públicos regionais, DIEESE e Fundação SEADE realizam o levantamento também no Distrito Federal e nas regiões metropolitanas de Porto Alegre, Belo Horizonte, Salvador e Recife. Para a realização da PED nas regiões indicadas, foram estabelecidos convênios com as seguintes instituições:

- 1 Instituto Euvaldo Lodi/DF;
- 2 Fundação de Economia e Estatística Siegfried Emanuel Heuse - FEE;
- 3 Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia - SEI;
- 4 Faculdade de Economia da Universidade Federal de Bahia;
- 5 Fundação João Pinheiro e;
- 6 Governos estaduais e municipais.

**Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – EMBRAPA** – A Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – EMBRAPA produz conhecimento e tecnologia para o desenvolvimento de cadeias produtivas e arranjos produtivos locais em espaços rurais, realizando pesquisas para o aperfeiçoamento dos produtos e para a diminuição dos custos de produção.

**Escolas técnicas** – Outras entidades fundamentais para o trabalho são as escolas técnicas como:



1 Centro Federal de Educação Tecnológica - CEFET;

2 Sistema S:

- a Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI,
- b Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC,
- c Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT e
- d Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR

3 Escolas técnicas estaduais (ETEs) e outras.

Essas entidades possuem, em muitos casos, unidades especializadas em determinados setores e podem trazer informações relevantes sobre os requisitos necessários para a qualificação dos trabalhadores.

**Faculdade de Economia – UFBA** – A Faculdade de Economia da Universidade Federal da Bahia inclui, em seu programa de pós-graduação, a área de estudo “Economia do Trabalho e da Empresa”. Dependendo da cadeia produtiva, do arranjo produtivo local ou do setor econômico analisado no Estado, as duas linhas de pesquisa desenvolvidas dentro da área (“Trabalho, Distribuição de Renda e Problemas Sociais” e “Estudos Setoriais e Tecnológicos”) podem contribuir para a construção do mapa do trabalho nesses espaços.

A primeira linha de pesquisa trabalha especificamente com estudos gerados a partir de dados da PED. A segunda engloba estudos sobre o setor petroquímico, elétrico e automotivo.

**Fundação de Economia e Estatística Siegfried Emanuel Heuse – FEE** – A Fundação de Economia e Estatística Siegfried Emanuel Heuser - FEE é uma instituição vinculada à Secretaria da Coordenação e de Planejamento do Rio Grande do Sul. A FEE tem como atribuição elaborar informações estatísticas e análises sobre a realidade socioeconômica gaúcha, além de subsidiar o sistema de planejamento econômico e social do Estado.

Além da parceria com o DIEESE para elaboração da PED na Região Metropolitana de Porto Alegre, a FEE também produz estatísticas sobre Produto Interno Bruto (PIB), população, exportações, índice de desenvolvimento socioeconômico e indicadores econômico-ambientais do Estado do Rio Grande do Sul.

**Fundação João Pinheiro** – A Fundação João Pinheiro é uma entidade do Governo de Minas Gerais voltada para a realização de projetos de pesquisa aplicada, consultorias, desenvolvimento de recursos humanos e ações de apoio técnico ao Sistema Estadual de Planejamento e demais sistemas operacionais do estado nas áreas da administração pública e privada, economia, estudos históricos, culturais, municipais e político-sociais. É o órgão responsável pelo Sistema Estadual de Estatística do Estado

de Minas Gerais, que produz e divulga estatísticas básicas e indicadores econômico-financeiros, demográficos e sociais. Suas atividades abrangem estudos básicos para conhecimento da realidade econômica e social do Estado e de suas regiões:

- 1 Planejamento nacional, regional e municipal;
- 2 Elaboração de projetos e estratégias de desenvolvimento setorial e regional;
- 3 Proposição, análise e avaliação social de políticas públicas;
- 4 Implementação de programas de ensino técnico especializado;
- 5 Apoio ao desenvolvimento organizacional e institucional público e privado;
- 6 Pesquisas e projetos relacionados com a preservação da memória e do patrimônio histórico-cultural e;
- 7 Atividades de extensão e apoio ao desenvolvimento dos municípios.

**Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados – SEADE** – Vinculada à Secretaria de Economia e Planejamento do Governo do Estado de São Paulo, a Fundação SEADE é hoje um centro de referência nacional na produção e disseminação de pesquisas, análises e estatísticas socioeconômicas e demográficas, responsável pela criação de uma série de procedimentos e metodologias nesses campos. Sua linha de produtos e serviços busca sempre oferecer à comunidade e, especialmente aos agentes públicos, um quadro de informações atualizado para a compreensão da realidade paulista.

Entre as diversas áreas de atuação da Fundação SEADE, as pesquisas de economia e de trabalho são as que mais podem contribuir para a construção de um levantamento sobre o mercado de trabalho em determinado setor.

Na área econômica, os principais estudos realizados pela Fundação e que podem ser contribuições úteis são a Pesquisa da Atividade Econômica Paulista - PAEP e a Pesquisa da Atividade Econômica Regional - PAER.

Especificamente sobre questões relacionadas ao trabalho, a Fundação SEADE realiza a pesquisa Mulher e Trabalho, que aponta a inserção feminina no mercado de trabalho e, assim como foi citado anteriormente, a Pesquisa de Emprego e Desemprego, em convênio com o DIEESE.

**Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE** – O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística -IBGE, instituição da administração pública federal subordinada ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, é o principal provedor de dados e informações do país, atendendo às necessidades dos mais diversos segmentos da sociedade civil, bem como de órgãos das esferas governamentais federal, estadual e municipal.

O IBGE tem como missão identificar e analisar o território, contar a população, mostrar como a economia evolui através do trabalho e da produção das pessoas, revelando ainda como elas vivem.

A seguir são apontados alguns levantamentos de informações

sociais, demográficas e econômicas realizados pelo IBGE, que auxiliam na realização de um panorama sobre o mercado de trabalho em cadeias produtivas e em arranjos produtivos locais:

- 1 Censo Demográfico, que se constitui em núcleo das estatísticas sociodemográficas;
- 2 Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD. Levanta anualmente informações sobre a habitação, o rendimento e a mão-de-obra, associadas a algumas características demográficas e de educação. A pesquisa tem um capítulo específico com dados sobre mercado de trabalho que, comparado com dados da pesquisa de anos anteriores, pode revelar tendências importantes sobre o perfil da população e do mercado de trabalho;
- 3 Pesquisa Mensal de Emprego - PME, para acompanhamento do mercado de trabalho. A PME produz e divulga indicadores mensais sobre condições de atividade e caracterização dos ocupados, desempregados e inativos. Em janeiro de 2003, o IBGE realizou mudanças no questionário, na amostra e nos procedimentos de campo (campo informatizado) da PME que implicaram a descontinuidade de sua série. Por outro lado, foram atualizados os conceitos e a abrangência temática, ajustando-os às recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre condição de atividade, sobre subocupação e afastamento do trabalho;
- 4 Pesquisa de Orçamentos Familiares (POF). De periodicidade quinquenal, permite conhecer a estrutura de rendimentos e da despesa das famílias;
- 5 Censo Agropecuário. Investiga, a partir dos estabelecimentos agropecuários, a organização fundiária (propriedade e utilização das terras), o perfil de ocupação da mão-de-obra e o nível tecnológico incorporado ao processo produtivo, entre outros temas estruturais de relevância.

Além dos estudos apontados anteriormente, o coordenador pode examinar, dependendo da área em que está sendo desenvolvido o trabalho, as seguintes pesquisas:

- 1 Pesquisa de Economia Informal Urbana;
- 2 Pesquisa Agrícola Municipal;
- 3 Pesquisa da Pecuária Municipal;
- 4 Pesquisa Anual do Comércio;
- 5 Pesquisa Industrial Anual;
- 6 Pesquisa Anual da Indústria da Construção;
- 7 Pesquisa Anual de Serviços.

**Instituto de Economia da Universidade do Rio de Janeiro – UFRJ** – Desde 1983, O Instituto de Economia da UFRJ – IE/UFRJ conta com um Grupo de Pesquisa em Cadeias Produtivas e, desde 1997, organiza uma Rede de Pesquisa em Sistemas Produtivos e Inovativos Locais, apresentando mapa dos arranjos identificados e onde a rede atua.

**Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA** – O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA é uma fundação pública responsável pela disseminação de informações e conhecimento sobre a realidade econômica e social do país. Vinculado ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, o IPEA produz pesquisas, projeções e estudos macroeconômicos, setoriais e temáticos com o intuito de subsidiar o governo na produção, análise e difusão de informações voltadas para o planejamento e a formulação de políticas.

**Instituto Euvaldo Lodi/DF** – O Instituto Euvaldo Lodi – IEL faz parte do Sistema Confederação Nacional da Indústria - CNI, e tem como objetivo principal promover a interação entre a indústria e a universidade. O IEL promove capacitação empresarial visando ao aperfeiçoamento das técnicas de gestão com foco no empreendedorismo e na inovação. Os cursos visam desenvolver competências organizacionais, proporcionando vantagens competitivas necessárias para enfrentar desafios impostos pelo mercado global e promover o desenvolvimento da indústria brasileira.

O IEL é um dos parceiros na realização da PED no Distrito Federal.

**Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE** – O Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE trabalha visando ao desenvolvimento sustentável das empresas de pequeno porte. Para isso, a entidade promove cursos de capacitação, facilita o acesso a serviços financeiros, estimula a cooperação entre as empresas, organiza feiras e rodadas de negócios e incentiva o desenvolvimento de atividades que contribuam para a geração de emprego e renda.

Hoje o SEBRAE atua em todo o Brasil, com unidades nos 26 estados e no Distrito Federal e aproximadamente 600 pontos de atendimento. O Sistema SEBRAE busca criar, por vários mecanismos (capacitação, mobilização, disseminação do empreendedorismo e do associativismo, entre outros), um ambiente favorável à sustentabilidade e à ampliação de pequenos negócios. Para isso, a entidade atua em áreas apontadas como grandes gargalos desses empreendimentos: carga tributária, burocracia, acesso ao crédito, à tecnologia e ao conhecimento.

**A atuação do SEBRAE em cadeias produtivas** – Um dos principais objetivos do SEBRAE é promover a interação entre empresas, instituições públicas e a sociedade local visando criar condições para a inserção das empresas de micro e pequeno porte de forma competitiva nas cadeias produtivas.

O site do SEBRAE ([www.sebrae.com.br](http://www.sebrae.com.br)) disponibiliza uma base de dados georreferenciados com as principais cadeias produtivas em que a instituição atua. Encontram-se, ainda, disponíveis no site do SEBRAE, informações sobre as características de diversas cadeias. É possível verificar o grau de concentração por região e conhecer as ações implementadas pela instituição para fomentá-las.

A atuação do SEBRAE em arranjos produtivos locais – Ao atuar em arranjos produtivos locais, o SEBRAE tem como objetivo principal promover a competitividade e a sustentabilidade dos micro e pequenos negócios, estimulando processos locais de desenvolvimento. Nesse sentido, o ambiente de integração dos atores sociais atuantes no espaço de um arranjo produtivo local facilita uma intervenção que tenha como princípio o desenvolvimento econômico da localidade como um todo.

O SEBRAE adota um conceito bastante flexível para a identificação de arranjos produtivos locais, visando contemplar a multiplicidade e a complexidade das realidades locais. Os critérios para essa identificação são:

- 1** Envolvimento de, no mínimo, 20 estabelecimentos vinculados a uma mesma especialização produtiva;
- 2** Ocupação de, no mínimo, 100 pessoas nesses estabelecimentos;
- 3** Que o produto final produzido pelo APL apresente características mínimas de homogeneidade;
- 4** Que o aglomerado dê contribuição efetiva para o aumento das exportações, ou substituição competitiva das importações e, ainda, tenha potencialidade de mercado e capacidade de geração de trabalho e renda.

Atualmente, a partir dos critérios citados, o SEBRAE atua em 229 arranjos produtivos locais nos 26 estados e no Distrito Federal. A relação completa desses arranjos pode ser obtida no site ou nos escritórios regionais da instituição.

Ao selecionar um arranjo em que será realizada uma intervenção, o SEBRAE coleta dados e informações que vão compor um diagnóstico de competitividade. A leitura desse diagnóstico é de grande importância para compor o levantamento sobre o mercado de trabalho do arranjo produtivo local.

**Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia – SEI** – A Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia é uma autarquia vinculada à Secretaria de Planejamento, provedora de dados do Estado, atendendo a demandas provenientes do Governo, dos municípios e da sociedade civil.

As principais produções de pesquisas da SEI são:

- 1** Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Salvador (PED-BA), em parceria com o DIEESE;
- 2** Pesquisa Mensal do Comércio (PMC), em parceria com o IBGE;
- 3** Cálculo do Índice de Preços ao Consumidor (IPC) para o município de Salvador;
- 4** Pesquisa de Orçamento Familiar (POF);
- 5** Pesquisa de Mão-de-Obra Agrícola, em parceria com a Empresa Baiana de Desenvolvimento Agrícola S.A. (EBDA) e a Fundação SEADE;
- 6** Pesquisa de Investimentos Industriais Previstos no Estado da Bahia e;
- 7** Pesquisas esporádicas realizadas por intermédio de outros convênios e parcerias.

**Unitrabalho** – A Unitrabalho é uma rede universitária nacional que agrega, atualmente, 92 universidades e instituições de ensino superior de todo o Brasil. O principal objetivo é integrar universidades e trabalhadores para o desenvolvimento de projetos que subsidiem suas lutas por melhores condições de vida. Para isso, busca a síntese do saber da academia com o saber dos trabalhadores para, assim, qualificar a organização e a ação social.

<sup>(1)</sup> Nota: caso o coordenador do processo de construção de diagnóstico tenha dificuldade de acesso aos dados, tanto da RAIS quanto do CAGED, sugere-se que entre em contato com a Delegacia Regional do Trabalho que atua na região onde será realizado o levantamento e solicite apoio.

<sup>(2)</sup> Nota: as entidades participantes são o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), a Agência de Promoções de Exportações e Investimentos (APEX-Brasil), o Banco da Amazônia (BASA), o Banco do Brasil, o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), a Caixa Econômica Federal, o SEBRAE e a Financiadora de Estudos e Projetos (FINEP).

<sup>(3)</sup> Nota: é importante ficar atento às diferenças metodológicas entre a PED e a PME, elaborada pelo IBGE.

## Referências bibliográficas

- ABRAMO, Lais; CALDERÓN, Eduardo Rodriguez; ROS-SIGNOTTI, Giovanna (Eds.). **Guía educativa:** cadenas pro-ductivas trabajo a domicilio y organización sindical. Peru: OIT; São Paulo: DIEESE, 2004. 2v.
- COMISSÃO ESTADUAL DE EMPREGO DO ESTADO DE SÃO PAULO – CETE-SP. **Como conhecer o mercado de trabalho em seu município.** São Paulo, [200-?].
- DIEESE. **Observatório do Trabalho do Rio Grande do Sul:** projeto de implantação. Porto Alegre, jan. 2001.
- DIEESE. **Seminário cadeia produtiva e organização sindical.** São Paulo: DIEESE, 2004. (Seminários de Negociação).
- NORONHA, Eduardo G; TURCHI, Lenita. **Política industrial e ambiente institucional na análise de arranjos produtivos locais.** Brasília: IPEA, mar. 2005. (Texto para discussão, 1076).
- OBSERVATÓRIO DO TRABALHO/RS. **Construa o mapa do trabalho de seu município.** Porto Alegre, nov. 2001.
- SEBRAE. **Termo de referência para atuação do SEBRAE em arranjos produtivos locais.** Brasília: SEBRAE, 2003.
- SUZIGAN, Wilson et al. Clusters ou sistemas locais de produção: mapeamento, tipologia e sugestões de políticas. **Revista de Economia Política-Editora** 34, São Paulo, v. 24, n. 4 (96), out./dez./2004.





## Sites de referência

- Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social  
<http://www.bndes.gov.br>
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos  
<http://www.dieese.org.br>
- Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – <http://www.embrapa.br>
- Fundação de Economia e Estatística Siegfried Emanuel Heuser  
<http://www.fee.tche.br>
- Fundação João Pinheiro – <http://www.fjp.gov.br>
- Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados – <http://www.seade.gov.br>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – <http://www.ibge.gov.br>
- Instituto de Economia – Universidade Federal do Rio de Janeiro  
<http://ie.ufrj.br>
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – <http://www.ipea.gov.br>
- Instituto Euvaldo Lodi – IEL – <http://www.iel.cni.org.br>
- Ministério do Trabalho e Emprego – <http://www.mte.gov.br>
- Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior  
<http://desenvolvimento.gov.br>
- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas  
<http://www.sebrae.com.br>
- Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC – <http://www.senac.br>
- Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI – <http://www.senai.br>
- Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – SENAR – <http://www.senar.org.br>
- Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia  
<http://www.sei.ba.gov.br>
- Unitrabalho – <http://unitrabalho.org.br>
- Universidade Federal da Bahia – <http://www.portal.ufba.br>



## Modelo de carta para apresentação da 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 do mercado de trabalho no arranjo produtivo local de fruticultura irrigada de Petrolina, Juazeiro e Região”.

O projeto prevê a consulta a diferentes atores sociais com o objetivo de identificar os principais problemas que afetam o mercado de trabalho do arranjo atualmente e quais as possíveis ações que podem ser desencadeadas no sentido de minimizar/solucionar os problemas apontados.

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

- Contatos iniciais com representantes das entidades envolvidas no processo;
- Reunião com cada ator social separadamente (empresários, trabalhadores, governo), visando sistematizar a posição do ator sobre os problemas do mercado de trabalho;
- Reunião com entidades de pesquisa e suporte técnico, visando preparar a inserção das entidades no trabalho;
- Seminário reunindo todos os atores sociais, com apoio das entidades de pesquisa, visando identificar os principais problemas relativos ao mercado de trabalho da realidade investigada, suas causas, conseqüências e apontar ações para agir sobre eles no sentido de equacioná-los.

Os resultados do projeto fornecerão subsídios para a elaboração e a implementação de políticas públicas por parte do governo federal e dos demais níveis de governo.

Atenciosamente,

Nome da equipe:

Telefones:



## Modelo de ficha individual de avaliação



**DIESE**



## Ficha Individual de Avaliação

Atividade: \_\_\_\_\_

Local: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

ATIVIDADE			
ITENS	BOM	MÉDIO	RUIM
<i>Conteúdo</i> _____			
<i>Metodologia</i> _____			
<i>Material didático</i> _____			
<i>Coordenação</i> _____			
<i>Corpo Docente</i> _____			
<i>Organização</i> _____			
	AUMENTAR	A MESMA	DIMINUIR
<i>Duração</i> _____			

INFRA-ESTRUTURA			
ITENS	BOM	MÉDIO	RUIM
<i>Local</i> _____			
<i>Alimentação</i> _____			
<i>Hospedagem</i> _____			

## FICHA TÉCNICA SINTÉTICA

“O DIEESE é um órgão unitário do Movimento Sindical Brasileiro destinado à produção e difusão de conhecimento e informação sobre o trabalho em um contexto multidisciplinar, tendo como instrumento de análise o método científico, a serviço dos interesses da classe trabalhadora, sem prejuízo da diversidade das posições e enfoques sindicais.” (*Estatuto do DIEESE - artigo 3º*).

### Data de Fundação

22 de dezembro de 1955

### Estrutura Organizacional

Direção Sindical: Nacional e Regionais

Direção Técnica

Corpo técnico e administrativo

Escritório Nacional

Escritórios Regionais: 15

Subseções: 24

Número de funcionários: 238, entre equipe técnica e administrativa

### Principais Atividades

#### Pesquisas

ICV-DIEESE - Índice de Custo de Vida no Município de São Paulo, desde 1959; POF - Pesquisas de Orçamentos Familiares, 1958, 1969/70, 1982/83, 1994/95; PED-RMSP na Região Metropolitana de São Paulo, desde 1984; PED-DF no Distrito Federal, desde 1991; PED-RMPA na Região Metropolitana de Porto Alegre, desde 1992; PED-RMBH na Região Metropolitana de Belo Horizonte, desde 1994; PED-RMSA na Região Metropolitana de Salvador, desde 1996; PED-RMR na Região Metropolitana de Recife, desde 1997; Pesquisa Nacional da Cesta Básica em 16 capitais; Cálculo mensal do Salário Mínimo Necessário; Pesquisas Sindicais.

#### Assessoria

Acompanhamento e assessoria às negociações coletivas; Estudos e subsídios para as campanhas salariais; Participação em eventos sindicais; Análises de política econômica.

#### Educação

Seminários, cursos e oficinas de trabalho para o movimento sindical sobre negociação coletiva, transformação no mundo do trabalho, planejamento, salários, jornada de trabalho, entre vários outros temas; Seminários, cursos e oficinas de trabalho para a capacitação da equipe técnica do DIEESE; Elaboração de material didático e pedagógico.

**DIEESE**  
**Escritórios Regionais**

**Bahia**

Supervisor técnico: Ranieri Muricy Barreto  
Rua do Cabral, 15 - Nazaré - Salvador/BA - CEP 40055-010  
Tel.: (71) 3242-7880 - Fax: (71) 3326-9840 - E-mail: erba@dieese.org.br

**Ceará**

Supervisor técnico: Reginaldo de Aguiar Silva  
Rua 24 de Maio, 1289 - Centro - Fortaleza/CE - CEP 60020-000  
Tel.: (85) 3231-1371 - Fax: (85) 3253-3962 - E-mail: erce@dieese.org.br

**Distrito Federal**

Supervisor técnico: Clovis Scherer  
Quadra EQS 314/15 - Área Especial - Projeção 1 - 1º andar - Asa Sul - Brasília/DF - CEP 70382-400  
Tel.: (61) 3345-8855 - Fax: (61) 3345-7615 - E-mail: erdf@dieese.org.br

**Espírito Santo**

Supervisor técnico: Sandra Pin Bortolon  
Rua do Rosário, 100 - Escadaria do Rosário - Centro - Vitória/ES - CEP 29016-090  
Tel.: (27) 3223-0744 Fax: (27) 3223-9404 - E-mail: eres@dieese.org.br

**Goiás**

Supervisor técnico: Leila Brito  
Rua Quatro, 515 - Sala 1518 - Ed. Parthenon - Center - Goiânia/GO - CEP 74026 900 -  
Tel.: (62) 3223-6088 - Fax: (62) 3223-1450 - E-mail: ergo@dieese.org.br

**Minas Gerais**

Supervisor técnico: Maria de Fátima L. Guerra  
Rua Curitiba, 1.269 - 9º andar - Centro - Belo Horizonte/MG - CEP 30170-121  
Tel.: (31) 3222-9395 - Fax: (31) 3222-9787 - E-mail: ermg@dieese.org.br

**Pará**

Supervisor técnico: Roberto de S. Bentes  
Travessa Tiradentes, 630 - Reduto - Belém/PA - CEP 66053-330  
Tel.: (91) 3241-3008 - Telefax: (91) 3241-3093 - E-mail: erpa@dieese.org.br

**Paraíba**

Supervisor técnico: Melquisedec M. da Silva  
Avenida Capitão José Pessoa, 89 - Jaguaribe - João Pessoa/PB - CEP 58015 170  
Tel.: (83) 3241-3674 - Fax: (83) 3221-1139 - E-mail: erpb@dieese.org.br

**Paraná**

Supervisor técnico: Cid Cordeiro  
Rua Treze de Maio, 778 - 2º andar - sala 7 - São Francisco - Curitiba/PR - CEP 80510-030  
Tel/Fax: (41) 3225-2279 - E-mail: erpr@dieese.org.br

**Pernambuco**

Supervisor técnico: Jackeline Natal  
Rua do Espinheiro, 119 - Espinheiro - Recife/PE - CEP 52020-020  
Tel.: (81) 3423-6204 - Fax: (81) 3421-5870 - E-mail: erpe@dieese.org.br

**Rio de Janeiro**

Supervisor técnico: Paulo Jager  
Rua Teófilo Otoni, 52 - 8º andar - Rio de Janeiro/RJ - CEP 20090-070 - Tel.: (21) 2518-4332  
Fax: (21) 2518-4381 - E-mail: erj@dieese.org.br

#### **Rio Grande do Norte**

Supervisor técnico: Melquisedec M. da Silva  
Rua João Pessoa, 265 - Ed. Mendes Carlos - Sala 208 - Natal/RN - CEP 59025-500  
Tel.: (84) 3211-2609 - Fax: (84) 3211-2609 - E-mail: [ern@dieese.org.br](mailto:ern@dieese.org.br)

#### **Rio Grande do Sul**

Supervisor técnico: Ricardo Franzoi  
Avenida Júlio de Castilhos, 596 - 8º andar - Conj. 809 - Porto Alegre/RS - CEP 90030-130  
Tel.: (51) 3211-4177 - Fax: (51) 3211-4710 - E-mail: [erns@dieese.org.br](mailto:erns@dieese.org.br)

#### **Santa Catarina**

Supervisor técnico: José Álvaro Cardoso  
Av. Mauro Ramos, 1.624 - Florianópolis/SC - CEP 88020-302  
Tel/Fax: (48) 3228-1621 - E-mail: [ersc@dieese.org.br](mailto:ersc@dieese.org.br)

#### **São Paulo**

Supervisor técnico: José Silvestre P. de Oliveira  
Rua Ministro Godói, 310 - Perdizes - São Paulo - SP - CEP 05001-100  
Tel.: (11) 3874-5366 - Fax: (11) 3874-5394 - E-mail: [ersp@dieese.org.br](mailto:ersp@dieese.org.br)

#### **Sergipe**

Supervisor técnico: Luís Moura  
Av. Gonçalo P. Rollemberg, 794 - Aracaju/SE - CEP 49010-410  
Tel.: (79) 2107-1868 - Fax: (79) 3211-0621 - E-mail: [erse@dieese.org.br](mailto:erse@dieese.org.br)