

*RELATÓRIO DE METODOLOGIA
DE ELABORAÇÃO DO KIT*

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA
DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

CADERNO DO FORMADOR



São Paulo, 2005

Presidente da República

Luiz Inácio Lula da Silva

Ministro do Trabalho e Emprego

Luiz Marinho

Secretário de Políticas Públicas de Emprego

Remígio Todeschini

Diretor do Departamento de Qualificação

Antonio Almerico Biondi Lima

Coordenadora-Geral de Qualificação

Eunice Léa de Moraes

© copyright 2005 - Ministério do Trabalho e Emprego

Secretaria de Políticas Públicas de Emprego - SPPE

Departamento de Qualificação - DEQ

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

CEP 70059-900 - Brasília - DF

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

E-mail: qualificacao@mte.gov.br

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

DIEESE

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

Direção Sindical Executiva

Carlos Andreu Ortiz - Presidente - STI Metalúrgicas de São Paulo

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

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

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

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

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

Pedro Celso Rosa - Diretor - STI Metalúrgicas de Curitiba

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

Hugo Perez - Diretor - STI Energia Elétrica de São Paulo

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

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

Célio Ferreira Malta - Diretor - STI Metalúrgicas de Guarulhos

Eduardo Alves Pacheco - Diretor - CNT em Transportes/CUT

Direção Técnica

Clemente Ganz Lúcio – Diretor Técnico

Ademir Figueiredo – Coordenador de Desenvolvimento e Estudos

Nelson de Chueri Karam – Coordenador de Relações Sindicais

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

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

FICHA TÉCNICA

Coordenação

Clemente Ganz Lúcio – Responsável Institucional pelo Projeto

Sirlei Márcia de Oliveira – Coordenadora Executiva

Mônica Aparecida da Silva – Supervisora Administrativa Financeira

Maria Valéria Monteiro Leite – Coordenadora Subprojeto I

Paulo Roberto Arantes do Valle – Coordenador Subprojeto II

Lavinia Maria de Moura Ferreira – Coordenadora Subprojeto III

Patrícia Lino Costa – Coordenadora Subprojeto IV

José Silvestre Oliveira do Prado – Coordenador Subprojeto V

Apoio Administrativo

Gilza Gabriela de Oliveira

Entidade Executora

DIEESE

Consultores

MSG Consultores Associados Ltda. – Consultoria Pedagógica

Financiamento

Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE

SUMÁRIO

Apresentação	▪ O DIEESE	8
	▪ Capacitação em negociação coletiva	8
	▪ Características do Programa de Capacitação em Negociação – PCN	9
	▪ O seminário e o kit	9
	▪ Como uma entidade sindical pode ter um PCN	11
	▪ O tema no DIEESE	11
Aspectos gerais	▪ Características do seminário	15
	▪ Material de apoio	18
	▪ Bibliografia complementar	21
	▪ Filme	25
Programa	▪ Percurso da atividade	27
Desenvolvimento da atividade	▪ Abertura e apresentação dos participantes	28
	▪ Expectativas, programa e funcionamento do grupo	30
	▪ O debate sobre a qualificação profissional	33
	▪ Qualificação profissional, trabalho e emprego	36
	▪ Os desafios da qualificação profissional	41
	▪ Qualificação profissional e negociação coletiva: a experiência dos participantes	45
	▪ Estratégias para a negociação coletiva da qualificação profissional	46
	▪ A qualificação profissional na agenda sindical	48
	▪ Os atores da negociação coletiva da qualificação profissional e seus interesses	49
	▪ Elementos para a negociação coletiva da qualificação profissional	54

Anexos

▪ Avaliação e encerramento	55
▪ Utilização provável do tempo do seminário	57
▪ Anexo 1 – <i>Técnica de apresentação</i>	60
▪ Anexo 2 – <i>Técnica para levantamento de expectativas</i>	66
▪ Anexo 3 – <i>Técnica de apoio ao desenvolvimento da atividade</i>	68
▪ Anexo 4 – <i>Uma possibilidade de roteiro para exposição dialogada</i>	70
▪ Anexo 5 – <i>Máscara para construção do quadro: Interesses dos atores sociais na negociação coletiva da qualificação profissional</i>	76
▪ Anexo 6 – <i>Técnica de avaliação coletiva</i>	77

APRESENTAÇÃO

O DIEESE

O DIEESE¹ é uma entidade técnica do movimento sindical brasileiro que atua nas áreas de pesquisa, assessoria e educação em temas relacionados ao trabalho. Criada em 1955, não tem correspondência em outra parte do mundo.

A instituição é mantida por entidades sindicais sócias, como órgão intersindical, em 15 estados e no Distrito Federal. Sua direção sindical é composta por diferentes correntes do sindicalismo brasileiro.

Os temas estratégicos de atuação do DIEESE são a negociação coletiva, o emprego e a renda, trabalhados por uma equipe técnica multidisciplinar.

Capacitação em negociação coletiva

A luta sindical abrange diferentes ações como mobilização, greve, articulação, organização, entre outras, e leva, quase sempre, a momentos ou a processos de negociação em que há disputa de interesses. Preparar-se para desenvolver essas ações é um dos desafios de todo dirigente sindical.

Para responder a essa necessidade, o DIEESE criou o *Programa de Capacitação em Negociação – PCN* –, que procura contribuir para o desenvolvimento e o aperfeiçoamento das habilidades de negociação do dirigente sindical e para fortalecer sua capacidade de ação e de organização coletiva, permitindo que ele conheça e compreenda o objeto das negociações e o ambiente em que ocorrem.

O seminário *Negociação coletiva da qualificação profissional*, como parte do PCN, pretende colocar à disposição do movimento sindical o trabalho de

¹ Saiba mais sobre o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE - e sua produção técnica visitando o sítio: <http://www.dieese.org.br>

pesquisa, assessoria, educação e a experiência do DIEESE na área de negociação coletiva e de planejamento da ação sindical.

Características do Programa de Capacitação em Negociação – PCN

Com o PCN, o DIEESE oferece oportunidades intencionais e continuadas de capacitação a dirigentes e assessores sindicais. O objetivo é possibilitar a construção de conhecimento sobre questões da negociação coletiva.

O PCN trabalha quatro dimensões relacionadas à negociação:

- O ambiente da negociação: o contexto socioeconômico em que a negociação se dá historicamente e o marco institucional definido pelo sistema de relações de trabalho;
- O tipo de negociação: por empresa, categoria ou setor; bi, tri ou pluripartite; as etapas e o processo de negociação;
- O objeto da negociação: a pauta da negociação, ou seja, salário, produtividade, jornada, participação nos lucros e resultados, condições de trabalho, entre vários outros itens.
- As habilidades do negociador: a capacidade de pessoas e grupos para a negociação.

O seminário e o kit

O ponto de partida para o trabalho aqui proposto é a experiência do DIEESE e as inúmeras atividades de formação realizadas nas últimas décadas, reunindo dirigentes sindicais e técnicos da entidade, para tratar de questões relacionadas à negociação coletiva. Denominados seminários, esses encontros passaram a ter duração básica delimitada de três dias. Por meio de um levantamento, em constante atualização, foram obtidas as questões, relacionadas às negociações, que preocupam os dirigentes sindicais.

Foi então projetado um instrumento para apoiar o formador no preparo da atividade de formação e, ao mesmo tempo, no domínio do assunto. Um guia de orientação foi desenvolvido para que o formador e os participantes possam planejar a viagem que farão ao mundo do conhecimento. Esse guia de orientação, que chamamos kit, registra a possibilidade de um percurso para o desenvolvimento de um seminário, oferece sugestões que vão dos encadeamentos temáticos de conteúdo, passam pelo planejamento da atividade e pelos procedimentos operacionais até a disponibilidade de materiais para sua realização. O que hoje apresentamos, por meio deste roteiro, é fruto de muito trabalho e está em permanente mudança, com atualização de conteúdo e aperfeiçoamento metodológico.

A possibilidade de percurso proposta pelo kit não deve ser adotada como receituário. A estruturação de cada atividade em particular e de um programa de formação dialoga, necessariamente, com as características e a história daqueles a quem se destina, com a experiência do formador e com objetivos definidos previamente a partir da demanda apresentada.

O que contém cada kit

- Caderno do formador – onde são apresentados os elementos do seminário: público, conteúdo, percurso, duração, ambiente, material de apoio ao desenvolvimento da atividade, entre outros;
- Caderno do participante – material a ser usado pelos participantes durante a atividade;
- Outros recursos: cd-rom contendo os materiais do formador e do participante, textos de apoio para o formador, arquivos de transparências, entre outros. Alguns kits têm, quando necessário, vídeos, fotos, jogos, entre outros elementos.

Como uma entidade sindical pode ter um PCN

O PCN está concebido para ser desenvolvido a partir de demandas sindicais. Assim, para cada caso, será proposto um processo diferente, por intermédio de um programa de formação.

Esse trabalho poderá ser realizado diretamente pela equipe do DIEESE ou em cooperação com os formadores da entidade demandante. Os participantes receberão certificados.

Para conversar sobre um PCN, entre em contato com os Escritórios Regionais ou com o Escritório Nacional do DIEESE.

Negociação coletiva da qualificação profissional - o tema no DIEESE

Sindicatos e qualificação profissional sempre estiveram muito relacionados. Prova disso é que os sindicatos tiveram suas origens marcadas por reivindicações de um tipo de educação – a educação profissional – indispensável ao trabalhador industrial, que necessitava de qualificação em uma determinada profissão que substituísse as artes e os ofícios dos antigos artesãos. Desde então, a preparação para o trabalho tem sido um dos focos da ação sindical em diferentes países, operando com variados tipos e níveis de intervenção na formação do trabalhador.

No caso brasileiro, uma das primeiras proposições foi a criação de uma universidade operária, aprovada no II Congresso Operário do Estado de São Paulo, em 1908. Os sindicatos deveriam apoiar o “desenvolvimento intelectual do operariado” seguindo as tradições do sindicalismo britânico e alemão, entre outros exemplos.

Posteriormente, a União Gráfica de São Paulo, fundada em 1912, previu em seus estatutos a criação de um “Centro Técnico e Instrutivo das Artes Gráficas”, visando à qualificação dos profissionais daquele setor industrial.

Os anos 40 registram um novo exemplo desse interesse sindical: os metalúrgicos de São Paulo desencadearam uma campanha pelo

reconhecimento de técnicos metalúrgicos brasileiros nas empresas e demandaram maiores investimentos em formação profissional.

Apesar desses e de outros exemplos, a formação profissional não ocupou sempre o centro da ação sindical no país. É significativo, porém, o número de escolas sindicais com cursos de alfabetização e de 1º grau, além das experiências de escolas profissionalizantes, muitas ainda em pleno funcionamento.

A qualificação profissional perpassa os três eixos temáticos do DIEESE, *negociação coletiva, emprego e renda*. Em seu trabalho junto ao movimento sindical, o DIEESE vem lidando com o tema desde o final da década de 80 por meio das atividades de *educação, pesquisa e assessoria*.

Por exemplo, ao desenvolver o PCDA², Programa de Capacitação de Dirigentes e Assessores Sindicais, voltado para as questões da reestruturação produtiva, da qualidade e da produtividade, a qualificação profissional, além de integrar curso de longa duração, foi tema de curso específico. Vários intercâmbios foram realizados nacional e internacionalmente.

Em meados dos anos 90, com a política adotada pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT – para a requalificação dos trabalhadores desempregados, o movimento sindical passa a ter um novo tipo de intervenção na questão da qualificação profissional. Realiza programas de qualificação de trabalhadores e participa dos fóruns de gestão desses recursos, desde o próprio CODEFAT até as Comissões Estaduais e Municipais de Emprego, quase sempre assessorado pelo DIEESE.

O DIEESE participou de vários projetos desenvolvidos pelas centrais sindicais no tema da qualificação profissional (inclusive por intermédio de seus Escritórios Regionais), particularmente nos que se destinavam à formação de dirigentes sindicais. No período também foram organizados vários seminários de qualificação profissional por solicitação da CONTAG – Confederação Geral dos Trabalhadores na Agricultura.

² O Programa de Capacitação de Dirigentes e Assessores Sindicais qualificou mais de 3 mil dirigentes e assessores no período 1994/2002. Executado pelo DIEESE, foi coordenado em conjunto com as centrais sindicais.

No que se refere às atividades de pesquisa, foram realizados diversos estudos e publicações. Destaca-se a Pesquisa *DIEESE nº 14³ - Formação profissional: Um novo espaço de negociação*, publicada em maio de 1998. Em 2000 o DIEESE publicou o estudo *Diálogo social, negociação coletiva e formação profissional no Brasil*, editado pela Cinterfor como parte da coleção *Aportes para el Diálogo Social y la Formación*, que trata do tema em vários países da América Latina.

Também sob a coordenação do DIEESE foram realizados na década de 90 dois intercâmbios internacionais, aos Estados Unidos, Japão e países da Europa com a participação de técnicos do DIEESE e de dirigentes sindicais. O primeiro, ocorrido em 1995, que objetivava conhecer as experiências de reestruturação produtiva, resultou na elaboração de um relatório específico sobre a formação profissional nesses países. O outro, realizado em 1998, teve a qualificação profissional como objeto principal do intercâmbio que também mapeou a temática na Itália e Espanha.

Como parte de suas atividades de assessoria ao movimento sindical, em 1993 o DIEESE integra, com as centrais, um grupo de trabalho que discute e formula propostas dos trabalhadores nessa área, que passam a ser motivo de eventos institucionais, de diversos fóruns e discussões nas instâncias de governo estadual e municipal. A assessoria às negociações sindicais nos fóruns tripartites, em que a qualificação profissional é objeto de negociação, constitui-se numa importante inserção do DIEESE, que participa em negociações no nível da empresa, em alguns estados assessorando a representação dos trabalhadores nas Comissões Estaduais e Municipais de Emprego e Renda, até naquelas nacionais e no âmbito do Mercosul.

No âmbito do Mercosul, o DIEESE integrou com a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT) e a Força Sindical (FS) a Comissão 4 do Subgrupo de Trabalho nº 11 (SGT-11),

³ Esta publicação faz parte do subprojeto que a instituição coordenou – “Programa de Capacitação Sindical em Formação Profissional” como parte do projeto Reestruturação Produtiva e Qualificação do Programa de Pesquisa em Ciência, Tecnologia, Qualificação e Produção, coordenado pelo Cedes/Faculdade de Educação da Unicamp, financiado pela Finep e pelo CNPq. Parte desse trabalho foi produzida por solicitação da Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho do Estado de São Paulo, que autorizou sua publicação.

denominado “Assuntos Trabalhistas”. A formação profissional foi um tema específico. Atualmente esse grupo denomina-se SGT-10 “Relações Trabalhistas, Emprego e Seguridade Social”.

Em 1996 e nos anos seguintes, o DIEESE participou do Observatório – Centro Público de Formação Profissional, programa da Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho do Estado de São Paulo - SERT/SP, por intermédio de várias atividades, que envolveram pesquisa, formulação e elaboração de metodologia.

Apesar do avanço conquistado pelo movimento sindical no campo da negociação institucional, a mesma situação não ocorre na negociação direta entre capital e trabalho. Já no contexto internacional, a qualificação profissional foi e continua sendo objeto estratégico de negociação.

Cabe ressaltar a análise dos acordos e convenções coletivas que revela cláusulas de qualificação profissional presentes em um número razoável desses instrumentos de contratação. Entretanto, no que diz respeito aos seus conteúdos, verifica-se a necessidade de ampliar o debate sobre o tema no intuito de possibilitar avanços significativos no processo de negociação coletiva.

A transição entre a negociação de cláusulas isoladas – que visam apenas ao direito à qualificação e questões correlatas – para uma negociação que contemple a participação sindical na concepção e acompanhamento dos programas formativos das empresas surge como um desafio a ser enfrentado pelos sindicatos e pelo conjunto dos trabalhadores. O empresariado brasileiro sempre considerou a preparação para o trabalho um assunto de domínio privado.

Foram tais circunstâncias que mobilizaram o DIEESE a desenvolver o kit *Negociação coletiva da qualificação profissional* por serem as atividades formativas espaços privilegiados para a preparação de negociadores sindicais nesse tema. E também para a difusão de experiências concretas cujos ensinamentos possam pautar processos específicos de negociação.

CARACTERÍSTICAS DO SEMINÁRIO

Objetivos

O seminário *Negociação coletiva da qualificação profissional* visa a oferecer aos participantes a oportunidade de refletir sobre o tema da qualificação profissional como objeto de negociação coletiva na relação capital-trabalho para ampliar o espaço de intervenção dos trabalhadores no tema da qualificação profissional na negociação coletiva. Procura estabelecer um espaço de produção de conhecimento, a partir dos elementos trazidos pelos dirigentes sindicais, representantes de uma ou de diversas categorias, e de difusão do conhecimento socialmente produzido sobre o tema, por meio de reflexões possibilitadas por exercícios em grupos e de leitura de textos especialmente selecionados para a atividade.

Processo de elaboração

Este material é uma proposta de percurso, finalizada a partir da experiência obtida em dois seminários⁴. O primeiro ocorreu em São Paulo e reuniu representantes das centrais sindicais, do Ministério do Trabalho, técnicos do DIEESE e especialistas no tema com o objetivo de discutir a negociação da qualificação profissional do ponto de vista destes atores sociais. Nessa atividade foi discutida uma primeira versão do percurso proposto no kit.

Para estruturá-lo, constituiu-se uma equipe composta por técnicos do DIEESE com experiência no tema da qualificação profissional e da negociação coletiva. O suporte pedagógico à equipe ficou sob a responsabilidade da área de educação sindical do DIEESE. Integrou a equipe que realizou o segundo seminário uma consultora temática.

Essa equipe discutiu inicialmente em uma oficina quais os objetivos e conteúdos que deveriam ser abordados na atividade. Com base nesses resultados, foi construída a primeira proposta do percurso da atividade, a qual foi submetida à avaliação da equipe de trabalho. Com o resultado da avaliação,

⁴ Para cada uma dessas atividades foi elaborado relatório circunstanciado.

construiu-se uma segunda versão que incluía os objetivos e o desenvolvimento dos conteúdos.

Após a avaliação da equipe, essa versão foi submetida à experimentação no segundo seminário, realizado em Salvador, que se direcionou a representantes de entidades sindicais dos estados do Norte e Nordeste. Entre a segunda versão e a que foi objeto de experimentação, não houve grandes modificações de conteúdo. Estas foram introduzidas após o segundo seminário, resultando em uma terceira versão. As sugestões apontaram para a necessidade de um aprofundamento maior sobre o tema da qualificação profissional enquanto objeto de negociação coletiva. Essa orientação foi incorporada nesta proposta.

A seguir são apresentados os três momentos e seus objetivos que estruturam este seminário. Como se trata de um processo, os momentos não são estanques, eles vão e voltam, se inter-relacionam. Dependem de como os sujeitos movem o processo e dos eventos que nele intervêm.

O primeiro momento parte das experiências individuais para levantar as primeiras reflexões sobre o significado da qualificação profissional na vida das pessoas. Em seguida, a reflexão é aprofundada, dentro de um contexto mais amplo da relação entre qualificação profissional, de um lado, e trabalho e emprego, de outro, discutindo as implicações na primeira das mudanças tecnológicas e do atual contexto do mercado de trabalho.

O conhecimento construído pelos participantes no momento anterior fornece os elementos necessários para que eles transitem entre uma percepção sobre a qualificação profissional requerida a partir das novas formas de trabalho, identificando pressupostos e implicações, e a necessidade de construção de um modelo de qualificação profissional que atenda aos interesses dos trabalhadores. Este é o segundo momento.

No terceiro momento os participantes refletem sobre a qualificação profissional enquanto objeto de negociação coletiva na relação capital-trabalho, resgatando suas experiências, traçando objetivos, diretrizes e considerando as oportunidades que o tema acarreta para a ação sindical.

Nesse momento se privilegia também o aparecimento de todos os demais elementos que possibilitam que haja a reconstrução do conceito da negociação

da qualificação profissional, sua contextualização, os interesses envolvidos dos atores presentes e o reconhecimento de que esses elementos marcam as peculiaridades desse tipo de negociação.

Público

O seminário destina-se a dirigentes e assessores sindicais interessados na qualificação profissional como objeto de negociação coletiva. Pode ser realizado tanto para uma categoria específica que o solicite como para grupos de sindicalistas de diversas categorias. É necessário o conhecimento prévio do perfil dos participantes para possibilitar as necessárias adaptações de informação e ênfase. Em relação à quantidade de participantes, sugere-se trabalhar com um grupo entre 20 e 30 pessoas.

Duração

Para a realização da atividade como estruturada neste Caderno, a duração indicada é de três dias (24 horas no total). Porém, a depender do tamanho e ritmo do grupo, assim como das alterações realizadas no percurso, a atividade poderá ser realizada em menor ou maior tempo.

Ambiente

Para propiciar condições favoráveis ao desenvolvimento da atividade, o ambiente deve ser tranquilo, silencioso, arejado, claro e sem interferências externas excessivas, como telefonemas e visitas. Ajuda, ainda, atenção para os horários de início e de término das atividades, com intervalos para lanche e, especialmente, para as refeições. A necessidade de grandes deslocamentos diários para acesso ao local do evento pode atrapalhar essa dinâmica.

Em função da forma proposta para o trabalho, é conveniente que o local disponha de:

- Uma sala grande, com cadeiras móveis, para viabilizar reposicionamentos, quadro ou outro instrumento que permita fazer anotações e local para fixar cartazes;
- Espaço para grupos menores, com mesas e cadeiras.

MATERIAL DE APOIO

Pedagógico

- **Caderno do Formador**

Roteiro de desenvolvimento

Anexo 1 – *Técnicas de apresentação*

Anexo 2 – *Técnica para levantamento de expectativas*

Anexo 3 – *Técnica de apoio ao desenvolvimento da atividade*

Anexo 4 – *Uma possibilidade de roteiro para exposição dialogada*

Anexo 5 – *Máscara para construção do quadro: Interesses dos atores sociais na negociação coletiva da qualificação profissional*

Anexo 6 – *Técnicas de avaliação coletiva*

Textos de apoio para o formador

Disponíveis no CD, parte integrante deste kit:

DIEESE, Formação Profissional: um novo espaço de negociação, DIEESE – São Paulo: DIEESE, maio, 1998. 57p.

O texto inicia-se pela apresentação da agenda dos trabalhadores sobre a formação profissional. Enfatiza as possíveis relações entre trabalho, educação e cidadania e entre a formação profissional, o emprego e a renda. Explicita ainda as concepções e o novo padrão da formação profissional e apresenta as principais propostas dos trabalhadores, dos empresários e do governo. Por fim, recupera algumas experiências brasileiras significativas, situando os termos de negociação e a articulação pertinente entre a formação profissional e o sistema de relações de trabalho.

DIEESE, *Características do Mercado de Trabalho Brasileiro*. São Paulo: DIEESE, dez.2005. 28p.

Esse artigo foi extraído e adaptado da cartilha: *O mercado de trabalho no Brasil*, uma versão condensada de um dos capítulos do livro *A situação do trabalho no Brasil*, obra produzida pelo DIEESE em 2001 que faz uma abordagem sobre esse e outros temas durante os anos 90.

O texto traça um quadro das principais características do mercado de trabalho no Brasil, sua estrutura ocupacional e o perfil da população ocupada segundo os anos de estudo, sexo e faixa etária. Também fornece um quadro detalhado da situação e evolução do trabalho nos mercados metropolitanos nos anos 90 e até 2004, de acordo com as informações das Pesquisas de Emprego e Desemprego (PEDs) realizadas com metodologia desenvolvida pelo DIEESE e Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE), órgão do Governo do Estado de São Paulo, e instituições regionais em seis regiões metropolitanas. São analisadas informações referentes à evolução do desemprego por tipo e atributos pessoais, a situação dos rendimentos, as mudanças na estrutura ocupacional e a flexibilização das contratações.

DIEESE, **Apresentação do roteiro de desenvolvimento**. São Paulo: DIEESE, dez. 2005. 6p.

O texto foi extraído e adaptado do kit *Emprego e (des)emprego: desafios à ação sindical* e tem como objetivo apresentar o roteiro de desenvolvimento aos coordenadores da atividade.

Caderno do participante

Apresentação

Programa do seminário

Aspectos gerais

Anexo 1 – *Questões para trabalho em grupo sobre a base sindical.*

Anexo 2 – *Exemplos de classificados de emprego.*

Anexo 3 – *Roteiro para trabalho em grupo: qualificação profissional e negociação coletiva: a experiência dos participantes.*

Anexo 4 – *Roteiro para trabalho em grupo: estratégias para a negociação coletiva da qualificação profissional.*

Anexo 5 – *Texto: O conceito de negociação coletiva.*

Anexo 6 – *Máscara de cartazes para o trabalho em grupo: os atores da negociação coletiva da qualificação profissional e seus interesses.*

Anexo 7 – Quadro: Elementos para a negociação coletiva da qualificação profissional

Ficha individual de avaliação

Didático

- Lousa, giz e apagador
- *Flip chart*
- Papel cartaz
- Fita crepe (várias)
- Tesoura e cola
- Crachás (se necessários)
- Pincel atômico em quantidade suficiente
- Caneta e papel
- Pastas com elástico
- 20 cartelas de papel tipo cartolina por participante, de cores variadas (25 cm x 12 cm)
- Retroprojeter e tela de projeção
- Aparelho de videocassete
- Aparelho de TV ou telão

Esses materiais não fazem parte do kit, mas são necessários para a realização da atividade.

Atualização e reprodução do material

Esse kit contém documentos que devem ser atualizados regularmente. Em caso de dúvida sobre a atualização ou para atualizá-los, envie e-mail para kits@dieese.org.br.

Está autorizada apenas a reprodução do material do participante que está neste kit, desde que citada a fonte.

O material do participante poderá ser reproduzido/multiplicado para distribuição durante a atividade por meio de cópias (xerox). Para isso, recomendamos a utilização dos arquivos do cd-rom ou o próprio *Caderno do participante*, já impresso.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

DELUIZ, N. **O modelo das competências profissionais no mundo do trabalho e na educação**: implicações para o currículo. Disponível em: <<http://www.senac.com.br/informativo/BTS/273/boltec273b.htm>>. Acesso em: 05 ago. 2005.

Na primeira parte o artigo analisa os elementos das novas práticas de gestão que configuram o modelo das competências profissionais no contexto da crise do trabalho e das novas exigências postas pelo padrão de acumulação capitalista flexível. Na segunda parte analisa esse modelo no contexto das políticas educacionais tendo em vista a reforma educacional implementada no Brasil a partir de Lei 9394/96 (LDB) e seus dispositivos de regulamentação no que se refere à educação profissional. Nessa análise identifica diferenciações na concepção e na forma de implementação do modelo das competências para a formação do trabalhador, analisando as políticas dos Ministérios da Educação e Cultura (MEC), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e mais recentemente do Ministério da Saúde. Na terceira e última parte, ao analisar as implicações do modelo das competências para o currículo, faz uma caracterização das várias matrizes teórico-conceituais (condutivista ou behaviorista, funcionalista, construtivista e a crítico-emancipatória) que orientam a identificação, a definição e a construção de competências. A autora caracteriza cada uma dessas matrizes e suas implicações para a organização do currículo.

DIEESE. **Trabalho e reestruturação produtiva**: 10 anos de linha de produção. São Paulo, 1994. 368p.

O livro reúne um conjunto de estudos que o DIEESE tem desenvolvido para subsidiar o movimento sindical em suas ações e negociações sobre o processo de reorganização da produção e do trabalho. Os artigos foram agrupados em três capítulos. O primeiro conta com textos históricos, um de 1960. O segundo capítulo trata do trabalho e da reestruturação produtiva. Está dividido em quatro partes: 1ª - aspectos gerais relacionados aos processos de produção, 2ª - reestruturação produtiva na indústria, 3ª - setor de serviços e, 4ª - a agricultura e a agroindústria.

O terceiro capítulo é dedicado a textos escolhidos sobre ação sindical, relatando as experiências, reivindicações e conquistas dos trabalhadores.

_____. **Anuário dos trabalhadores 2005**. 6. ed. São Paulo, 2005. 252p.

A publicação, versão 2005, traz atualizados até 2004 os principais indicadores selecionados desde a primeira edição, além de incorporar novos dados. O objetivo é mostrar, de forma clara e abrangente, a complexa situação socioeconômica do país e revelar suas várias faces. Há ainda uma parte dedicada a indicadores de países selecionados, o que possibilita a comparação internacional. As informações foram organizadas em sete capítulos. O capítulo 4 - *Indicadores de Educação* mostra um breve painel da educação no país. Uma versão eletrônica da publicação pode ser obtida em <http://www.dieese.org.br/>.

LÚCIO, C. G.; SOCHACZEWSKI, S. Experiência de elaboração negociada de uma política de formação profissional. **Educação e Sociedade**, São Paulo, v. 19, n. 64, p. 104-129, set. 1998.

Na primeira parte o artigo contextualiza o debate da qualificação profissional e suas implicações para os trabalhadores. Resgata a qualificação profissional como um dos temas que faz parte da história da organização dos trabalhadores desde os seus primórdios, ao mesmo tempo em que aponta a atual agenda sindical sobre o assunto. Na segunda parte sistematiza uma experiência de elaboração e construção de um projeto inovador no campo da educação profissional, desenvolvida no Estado de São Paulo e que visa em parte responder à agenda sindical. Nas considerações finais, confirma o avanço conquistado pelos trabalhadores nos espaços institucionais que não se limitam

apenas a atuações específicas. Os trabalhadores já deliberam e discutem políticas a serem desenvolvidas e ações a serem realizadas. Ao mesmo tempo esses novos espaços trazem outros desafios para os trabalhadores.

HIRATA, H. Da polarização das qualificações ao modelo de competência In: FERRETTI, C. et al. **Novas tecnologias, trabalho e educação**: um debate multidisciplinar. Petrópolis: Vozes, 1994.

Neste artigo, a autora apresenta as tendências recentes do debate sobre a evolução das qualificações e da divisão social do trabalho como consequência do novo paradigma produtivo, considerado alternativo ao fordismo. Inicialmente mostra as características da qualificação, requeridas pelo novo paradigma de produção, basicamente identificando o momento da passagem das teses sobre a polarização das qualificações para o modelo da competência, e a importância que vem adquirindo a distinção entre a qualificação formal e a qualificação “tácita” no contexto desse debate. Em seguida é feita uma crítica aos novos paradigmas da qualificação, introduzindo na análise a divisão internacional do trabalho e a divisão sexual do trabalho, concluindo que a questão torna-se mais complexa e heterogênea quando esses elementos são levados em consideração. Por último, aborda a questão da subjetividade e dos componentes intersubjetivos da competência. Com emergência dos novos paradigmas de produção, de trabalho e de qualificação, a mobilização psíquica do indivíduo, sujeito do processo de trabalho, constituiria a pré-condição mesma de toda a atividade produtiva.

MANFREDI, S. M. Trabalho, qualificação e competência profissional: das dimensões conceituais e políticas. **Educação e Sociedade**, São Paulo, v. 19, n. 64, p. 13-49, set. 1998.

No artigo, a autora reconstrói as noções de qualificação e competência e suas respectivas interfaces. Mostra que também são conceitos polissêmicos e que variam de acordo com os parâmetros teóricos metodológicos para investigá-los. A noção de competência é multidimensional, envolvendo facetas que vão do individual ao sociocultural, situacional (contextual-organizacional) e processual. Por tudo isso, não pode ser confundida como mero desempenho. Além disso, por ser um constructo, o que se apreende são manifestações

específicas, cujos conteúdos não são universais. Nesse sentido, do ponto de vista de pesquisa empírica, seria mais pertinente ater-se a áreas específicas, com recortes relativos a domínios circunscritos de conteúdos (teórico-práticos), frutos de experiências e trajetórias individuais, coletivas, situadas e datadas. Nessa perspectiva, ressalta a necessidade de novos estudos e pesquisas que desenvolvam novas estratégias metodológicas para a investigação de competências e saberes de trabalhadores e trabalhadoras em situações de vida e trabalho.⁵

_____, **Educação profissional no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2002. 317p.

O livro constrói um retrato da educação profissional do Brasil contemporâneo, tomando como ponto de partida as relações e tensões entre trabalho, escola e profissionalização, vistas de uma perspectiva histórico-sociológica. Faz breve recuperação histórica das concepções e práticas que marcaram o desenvolvimento da educação profissional na sociedade brasileira, desde o período da colonização até nossos dias, com destaque para o projeto de reforma da educação profissional instituído pelo Estado mediante o Decreto 2.208/97. Contempla e analisa os principais projetos, experiências e agências formativas de educação profissional existentes nos diferentes espaços da sociedade civil, destacando as iniciativas do Estado, dos empresários e das organizações populares e sindicais. Além de elaborar uma radiografia das iniciativas de educação profissional na atualidade, mostra que a educação se efetiva nos diversos espaços da sociedade, extrapolando o âmbito puramente escolar. Contém também uma análise das atuais políticas públicas de formulação, financiamento e gestão da educação profissional e dos desafios que envolvem.

OLIVEIRA, S. M. Educação e formação profissional: tradição e transição no Brasil. In: _____. **Os trabalhadores e o processo de negociação da formação profissional na década de 90: armadilhas e dilemas na busca da cidadania: o caso dos metalúrgicos da CUT**. 2000. Dissertação (Mestrado em Sociologia)-Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo. 2000. p. 15 –53.

⁵ Extraído do resumo elaborado pela própria autora.

Nesse texto, que é o capítulo 1 da dissertação, a autora trata do tema em cinco tópicos. O primeiro é dedicado aos efeitos das inovações tecnológicas e organizacionais sobre os trabalhadores, inicialmente caracterizando as mudanças e seu contexto para em seguida analisar as alterações provocadas na organização do trabalho. Além das modificações no conteúdo do trabalho, outros aspectos relacionados às mudanças são abordados, como flexibilidade, autonomia, qualificação e desqualificação. O segundo aborda as relações entre trabalho, educação e profissão, caracterizando as visões existentes até a emergência do novo paradigma produtivo e as abordagens no contexto dos modos flexíveis de produção privilegiando, de forma crítica, a análise entre as exigências de qualificação profissional e de elevação da escolaridade como um direito do trabalhador, por um lado, e por outro, como uma resposta às exigências do mercado. No terceiro tópico, analisa a situação atual da qualificação profissional a partir das mudanças introduzidas pela LDB/1997. No quarto é discutido o conceito de qualificação, cuja construção é fragmentada, o que possibilita uma série de interpretações que na visão dela dificultam qualquer tipo de construção a respeito do tema. A partir dessa constatação, segue caracterizando as diferentes concepções e seus fundamentos em torno do significado do termo qualificação. O último tópico do capítulo tem um sentido conclusivo e apresenta aspectos sobre o que a autora denomina de elementos discursivos de legitimação do uso das novas exigências de qualificação para justificar com isso o desemprego e a precariedade.

FILME

- OU TUDO ou nada. Direção Peter Cattaneo. Inglaterra, 1997. 91 min.

Em uma pequena cidade industrial inglesa, um grupo de trabalhadores desempregados resolve montar um show de *strip-tease* para as mulheres a fim de conseguir algum dinheiro. O filme não trata de sexo, ou de sensualidade. *Ou tudo ou nada* é sobre os limites do desespero e explora os limites da humilhação a que uma pessoa pode se expor para sobreviver. É também uma crítica sutil e discreta sobre a posição política do governo inglês frente ao operariado da época. Poderia ser uma história triste, mas virou uma hilariante

comédia, um show de gargalhadas em cenas inesquecíveis. O filme fornece vários elementos para discussão dos desafios da qualificação profissional.

PROGRAMA

Percurso da atividade

1º DIA

Apresentação dos participantes

Expectativas, programa e funcionamento do grupo

Debate sobre a qualificação profissional

Qualificação profissional, trabalho e emprego

2º DIA

Os desafios da qualificação profissional

Qualificação profissional e negociação coletiva: a experiência dos participantes

Estratégias para a negociação coletiva da qualificação profissional

3º DIA

Estratégias para a negociação coletiva da qualificação profissional
(continuação)

A qualificação profissional na agenda sindical

Os atores da negociação coletiva da qualificação profissional e seus interesses

Elementos para a negociação coletiva da qualificação profissional

Avaliação

Encerramento

DESENVOLVIMENTO DA ATIVIDADE

1º DIA – MANHÃ

Abertura e apresentação dos participantes

Objetivos

- Recepcionar os participantes e situá-los quanto aos objetivos e as condições de realização da atividade;
- Possibilitar a apresentação dos formadores e dos participantes;
- Criar um ambiente de descontração e de integração;
- Possibilitar a primeira aproximação com o tema qualificação profissional.

Desenvolvimento

É sempre interessante a apresentação dos participantes, mesmo quando todos já se conhecem, porque é o primeiro momento de entrosamento do grupo. A apresentação serve ainda para os formadores começarem a conhecer os participantes, avaliando a atividade específica que será desenvolvida. A apresentação formal, em que cada um diz apenas seu nome e o do sindicato ao qual pertence ou o local de trabalho, deve ser evitada, especialmente quando as pessoas já se conhecem. Essa forma é pouco eficaz porque não consegue envolver os participantes a ponto de mantê-los interessados no que é dito.

Uma boa apresentação requer tempo e, de modo geral, quanto mais complexa a técnica utilizada, mais demorada será até pelos desdobramentos que podem surgir.

Na abertura dos trabalhos, o formador recebe os participantes, apresenta a equipe responsável pelo seminário e sugere uma forma para que os dirigentes se apresentem, procurando criar um ambiente descontraído e acolhedor.

Há várias técnicas simples para apresentação que podem ser combinadas com a movimentação do grupo na sala onde ocorre a atividade para evitar a natural

escolha de lugares junto a pessoas já conhecidas e para possibilitar a integração.

No entanto, independente da técnica utilizada, é interessante aproveitar a temática do seminário para a mobilização dos participantes frente à atividade.

Uma possibilidade é distribuir aos participantes duas cartelas de cores diferentes e solicitar que escrevam em uma cartela a profissão atual e na outra a profissão que queriam seguir. Alternativamente pode-se usar a pergunta: “*O que queriam ser quando crescessem?*” Nesse momento inicial a intenção é mobilizar experiências, conhecimentos sobre o tema qualificação profissional conectados à história de cada um, possibilitando que os dirigentes comecem a se conhecer, a descobrir identidades, a construir significados sobre o assunto, assumindo uma dimensão social e histórica.

Após as anotações nas duas cartelas, solicitar que colem em uma folha de papel kraft - previamente fixada na parede em uma coluna - a profissão atual; em outra a profissão que queriam seguir. Ao se apresentarem, os participantes devem dizer o nome, a entidade (quando a atividade envolver mais de uma entidade), o cargo sindical e a empresa a que estão (ou estiveram) relacionados.

O painel elaborado com as informações sobre as profissões tem inúmeros significados para o grupo que o construiu e poderá ser usado para situar outras discussões, por exemplo, na atividade *O debate sobre a qualificação profissional*. Por essa razão recomenda-se que fique fixado na parede, em local visível.

Outras técnicas sugeridas para a apresentação encontram-se no *Anexo 1, página 60 deste Caderno*.

Concluída a atividade, pode-se entregar o texto com apresentação do DIEESE e do tema (*Caderno do participante, páginas 7 a 13*).

(Tempo previsto para abertura e a apresentação dos participantes: 1h30)

Expectativas, programa e funcionamento do grupo

Objetivos

- Conhecer as expectativas dos participantes em relação ao seminário;
- Apresentar o seminário e seus objetivos;
- Apresentar o programa do seminário;
- Estabelecer modos de funcionamento e convivência do grupo durante a atividade.

Levantamento e sistematização das expectativas

Desenvolvimento

O objetivo desse momento é o de possibilitar ao grupo expressar o que espera da atividade. Essa é a hora também de promover as adequações possíveis no programa, deixando claro aos participantes quais expectativas poderão ser atendidas e quais não serão. Com isso, administram-se as ansiedades e tenta-se impedir a frustração dos que passariam toda a atividade esperando por algo que não será oferecido.

Sempre que possível esse levantamento de expectativas deve ser feito antecipadamente, durante a preparação da atividade, com a entidade demandante. Isso facilita bastante o trabalho de montagem do seminário.

Mesmo assim, uma vez iniciada a atividade, é bom retomar a discussão das expectativas, pois nem sempre a vontade expressa pela entidade coincide com a do participante.

O levantamento de expectativas pode ser pensado também como um primeiro momento em que o participante formula seu entendimento do que será a atividade, mobilizando seu pensamento em torno do tema.

Nesse sentido, procurar saber o que o participante espera que lhe seja oferecido inicia um processo de troca que será desenvolvido durante toda a atividade.

Uma técnica simples para levantar expectativas consiste na distribuição de cartelas aos participantes. Peça que registrem o que esperam do seminário em relação ao conteúdo que será discutido, da forma mais sintética possível e em letras grandes para serem vistas à distância (*ver Anexo 2, página 66 deste Caderno*).

Uma outra possibilidade é solicitar aos participantes que formulem uma questão sobre o tema do seminário, respondendo ao seguinte questionamento: “Pensem nas preocupações que têm com relação ao título do seminário *Negociação coletiva da qualificação profissional* e escrevam uma delas, na forma de uma pergunta que gostariam de ver respondida ao longo da atividade”. A necessidade de formular uma pergunta os levará a serem mais específicos nas expectativas, em vez daquelas mais gerais, como “aprender mais”, entre outras.

A formulação da pergunta também poder ser feita em pequenos grupos de “cochichos” na plenária. Nesse caso, solicite que escolham uma ou duas perguntas para serem registradas nas cartelas.

Para que todos possam ler esses registros que serão colados no painel, peça que escrevam em tamanho legível, usando pincel e cartelas distribuídos para essa finalidade. O registro da pergunta, por escrito, auxilia os participantes a organizarem as preocupações antes de expressá-las, e vai auxiliar a todos no momento de estabelecer um sentido para o que será construído coletivamente.

Ao receber os registros, escolha as expectativas que podem ser agrupadas no painel, de forma a favorecer a construção de significados para o seminário. Podem ser agrupados por similaridade ou tema: as expectativas por discussões mais conceituais sobre qualificação profissional ou mais práticas sobre como negociar a qualificação profissional e assim por diante.

Ao agrupá-las, faça rápidos comentários sobre a natureza das questões. Alternativamente, os próprios participantes, se preferirem, podem afixar suas tarjetas, agrupando-as às demais segundo seus próprios critérios.

O painel poderá ser utilizado quando for feita a avaliação, ao final da atividade.

Apresentação do programa

A apresentação de uma proposta de programa para os três dias de trabalho é outra oportunidade para conferir e relacionar as expectativas do grupo com o sentido do que será construído nesse processo.

Apresente ao grupo o seminário, seus objetivos e uma síntese do programa proposto (ver *Programa, página 24 deste Caderno e 14 do Caderno do participante*), dialogando com as expectativas levantadas e, ao mesmo tempo, fazendo os esclarecimentos necessários. A síntese poderá ser bem genérica a fim de permitir flexibilidade na condução da atividade, definindo as adaptações possíveis.

Nesse momento, retome o painel das expectativas deixando claro aos participantes quais poderão ser atendidas e quais não serão. Com isso, evita-se uma dispersão grande de expectativas. As ansiedades são “administradas” e tenta-se impedir a frustração dos que passariam todo o tempo esperando por algo que a atividade não se propõe a oferecer.

Funcionamento do grupo

Se for necessário, reserve algum tempo para a definição das questões ligadas à própria organização do grupo durante a atividade: horários, informações sobre o funcionamento do local do evento, uso de celulares, escolha de comissões de avaliação, lazer, apoio entre outras.

É importante, também, lembrar a necessidade de avaliação diária das atividades realizadas pela manhã e ao final do dia.

(Tempo previsto para *Expectativas, programa e funcionamento do grupo*: 1h).

O debate sobre a qualificação profissional

Objetivos

- Identificar as questões que caracterizam o debate atual sobre a qualificação profissional;
- Reconhecer o contexto histórico e conjuntural em que se insere a discussão da qualificação profissional;
- Relacionar esse contexto com as questões da qualificação profissional na agenda sindical.

Desenvolvimento

Resgate o exercício da apresentação (*o que você queria ser quando crescesse?*) em que a necessidade de *aprender uma profissão* aparece como um desejo, um sonho desde a infância, e proponha uma reflexão a partir da pergunta:

Por que as pessoas buscam uma profissão?

Em torno dessa indagação e de seus significados, os participantes devem trabalhar em três ou quatro grupos. Peça que cada grupo prepare um cartaz e/ou uma apresentação, de cinco minutos, na forma de um esquete (representação rápida) que mostre aos demais o resultado da discussão.

O exercício proposto parte de uma pergunta que mobiliza o que o dirigente conhece, possibilita trazer a situação do trabalhador e o significado da qualificação profissional como parte do seu dia-a-dia. Pretende-se aqui discutir as questões que contextualizam o debate sobre qualificação profissional como assuntos de impactos positivos e negativos que estão presentes no cotidiano do trabalhador.

(Tempo previsto para *O debate sobre a qualificação profissional*: 1h15)

Utilização provável do tempo

1º DIA – MANHÃ

Horário	Conteúdo	Atividade
8h30 às 10h	Abertura e apresentação dos participantes	Abertura (15') Apresentação (1h15)
10h às 11h	Expectativas, programa e funcionamento do grupo.	Expectativas (35') Apresentação do programa (15') Funcionamento do grupo (10')
11h às 11h15	Intervalo	
11h15 às 12h30	Debate sobre a qualificação profissional	Orientação aos grupos (15') Discussão em grupo (50') Preparação dos cartazes ou da apresentação (10')

1º DIA – TARDE

O debate sobre a qualificação profissional (continuação)

A atividade prossegue com a apresentação dos cartazes ou a representação dos esquetes dos grupos, com um tempo previsto de dez minutos para cada um.

Ao pedir uma representação, considera-se essa forma de expressão como uma linguagem que possibilita mostrar uma situação em que aparecem conflitos, personagens e vários significados. Nesse sentido, a representação envolve a comunicação de muitas mensagens simultaneamente, por intermédio do verbal, do gestual, do simbólico e permite inúmeras leituras. Por esse motivo, pode ser necessário conferir o que os participantes entenderam das representações e o que o grupo pretendeu comunicar.

Caso a opção seja uma representação (esquetes), deve-se examiná-las olhando a qualificação profissional do ponto de vista do trabalhador e atuar a partir das apresentações dos grupos. Recomenda-se que sejam anotadas as questões retratadas nos esquetes para serem usadas na mediação a ser feita em seguida. A intenção é possibilitar que a reflexão sobre as questões que envolvem o debate sobre a qualificação profissional ganhe significado na experiência conhecida do dirigente.

Após a apresentação dos grupos, pode-se retomar a pergunta: “Por que as pessoas buscam uma profissão?” Como isso apareceu nas representações? Os participantes devem se manifestar e fazer suas leituras. As questões a seguir podem ser utilizadas para orientar o debate e auxiliar a conexão entre o que foi representado e os objetivos do exercício.

Quem é o trabalhador ali retratado?

Como aparece a “qualificação” para o trabalhador?

Que problemas aparecem preocupando os trabalhadores? Qual o significado deles?

Nas representações, os trabalhadores podem aparecer com seus dilemas e suas lutas na busca de uma profissão. Podem figurar discutindo a necessidade de se ter uma profissão para não ser excluído do mercado de trabalho, para ganhar mais, aumentar a renda. Podem aparecer em situações em que aprendem uma profissão no próprio trabalho, ou seja, têm a profissão, mas não um certificado. Nessa condição, nem todos que “estudam” têm uma profissão e nem todos que possuem uma profissão têm “estudo”. O trabalhador talvez seja ainda retratado como alguém que tinha uma profissão hoje não mais necessária.

Busque relacionar as questões trazidas pelo grupo como temas da qualificação profissional. Nesse momento, ainda não aprofunde o debate sobre a qualificação profissional. Apenas identifique as questões e o seu significado, como por exemplo:

- Os múltiplos significados da qualificação profissional;
- Qualificação X desqualificação;
- As mudanças tecnológicas e organizacionais;
- As mudanças no trabalho em sua forma e conteúdo;
- Relação entre qualificação ⇔ trabalho ⇔ emprego.

A partir dessas visões, o formador atua contextualizando a discussão da qualificação profissional, concretizando a idéia de que as grandes transformações na *preparação para o trabalho* só podem ser entendidas no

contexto das grandes transformações do *próprio trabalho* não só em sua *forma* e *conteúdo*, mas também na *quantidade* de trabalho (ou de trabalhadores) necessária para a produção de bens e serviços.

Ao mediar entre o conhecimento existente no grupo e o conhecimento formalizado, favoreça o entendimento da relação necessária e unívoca entre a preparação para o trabalho, de um lado, e o trabalho e o emprego de outro. Não faz sentido refletir sobre a questão da qualificação profissional sem que, ao mesmo tempo, se analise a atividade produtiva e o mercado de trabalho. Enquanto houver trabalho é necessária uma preparação para sua execução e, no limite, uma sociedade que não trabalha não precisa de formação profissional.

A intenção é ouvir os participantes como dirigentes, possibilitar a troca de visões e fazer a transição para a atividade seguinte, que tratará da relação entre qualificação profissional, trabalho e emprego.

(Para essa mediação ver texto de apoio ao formador “Formação Profissional: um novo espaço de negociação”)

(Tempo previsto para *Debate sobre a qualificação profissional* (continuação): 1h)

Qualificação profissional, trabalho e emprego

Objetivos

- Conhecer, do ponto de vista dos participantes, as mudanças que ocorreram em sua base sindical tanto no conteúdo, na forma do trabalho, no número de trabalhadores quanto no perfil do trabalhador;
- Identificar as mudanças ocorridas no trabalho e no emprego e suas implicações para a qualificação profissional;
- Estabelecer os vínculos entre a realidade da base e o mercado de trabalho brasileiro.

Desenvolvimento

Na atividade anterior foi destacada a idéia de que as grandes transformações na *preparação para o trabalho* só podem ser entendidas no contexto das alterações do *próprio trabalho*, não só em sua *forma e conteúdo*, mas também na *quantidade* de trabalho (ou de trabalhadores) necessária para a produção de bens e serviços.

Visando a aprofundar as questões levantadas na atividade anterior, propõe-se um exercício que possibilite uma melhor compreensão das mudanças, com foco nas alterações no trabalho e emprego a partir do que aconteceu em suas bases sindicais na década de 90, mapeando as transformações por meio de um roteiro de questões. Solicite que, em grupo, todos olhem para a configuração atual de sua base, procurando responder:

O que aconteceu com a sua base nos anos 90 até os dias atuais?

1. Aumentou, diminuiu ou se manteve?

2. Em relação aos que foram (são) demitidos:

- a) Qual é o perfil dos trabalhadores demitidos (tempo de casa, escolaridade, remuneração, tipo de contrato, sexo, idade)?
- b) Para onde foram os demitidos (outros setores, desempregados, fazendo bico, aposentados)?

3. Em relação aos que foram (são) admitidos:

- a) Qual é o perfil dos novos trabalhadores (escolaridade, remuneração, tipo de contrato, sexo, idade)?
- b) O que os diferencia os trabalhadores demitidos dos que permaneceram ou foram admitidos?
- c) De onde vieram os novos trabalhadores (quais setores)?
- d) Quais os requisitos para a seleção (escolaridade, qualificação profissional)?

4. Quais as ocupações que desapareceram?

5. Surgiram novas ocupações? Quais?

6. Que mudanças foram introduzidas no setor:

- a) Tecnológicas (informatização, novas máquinas e novos materiais)?
- b) Organizacionais (na organização do trabalho e na gestão da empresa)?
- c) Houve terceirização? Quais setores?

Para esse exercício, estabeleça alguns critérios para a formação dos grupos. No caso da presença de representantes de diversas categorias profissionais, uma possibilidade de trabalho é agrupar os participantes por similaridade setorial/profissional, considerando que as bases sindicais passaram por mudanças diferentes ao longo do tempo. Por exemplo, pode-se formar um grupo da indústria, um de serviço e outro do comércio ou um do setor público e outro do privado. A divisão dependerá, entretanto, da composição do grupo e da quantidade de participantes. Como a atividade é longa e complexa, receber as questões por escrito facilita o trabalho dos grupos (ver *Anexo 1, página 15 do Caderno do participante*).

Da mesma forma, o resultado do trabalho dos grupos precisará de um registro em cartazes para que todos possam acompanhar as informações quantitativas e qualitativas durante as apresentações. No caso dos grupos formados por mais de uma categoria profissional, a discussão pode ser conjunta, mas enriquece o debate ter o relato, em folhas separadas, das mudanças ocorridas em cada uma das bases sindicais.

Em plenário, cada grupo apresenta o resultado dos trabalhos. Terminada as apresentações, convide os participantes a olharem os cartazes, sugerindo que orientem a leitura a partir de questões como:

- O que há em comum nos relatos? Isto pode ser visto como uma tendência?
- O que há de específico em cada um deles?
- O que mudou em relação ao perfil dos trabalhadores? Dos demitidos e dos novos?
- Há alguma informação diferente do que você imaginava?

Anotar no quadro as falas. Estas serão resgatadas na exposição dialogada que será feita em seguida.

As preocupações dos dirigentes com relação aos trabalhadores que estão sendo admitidos, demitidos e com os que permanecem são amplas e podem abranger a discriminação, a precarização das relações de trabalho e a redução das conquistas, a terceirização e o aprofundamento da exploração.

A mediação deve relacionar os resultados do exercício com os objetivos da atividade, com uma exposição dialogada (*ver Anexo 3, página 68 deste Caderno*) caracterizando:

- As transformações ocorridas no mundo do trabalho resultantes da reestruturação produtiva e suas implicações para a qualificação profissional;

Esta exposição deve ser preparada previamente (*ver uma possibilidade de roteiro para exposição dialogada no Anexo 4, página 70 deste Caderno*).

- Apresentar a configuração atual do mercado de trabalho brasileiro, ressaltando as particularidades, principalmente no que se refere ao desemprego, escolaridade e informalidade e as relações com a qualificação profissional (*ver texto de apoio ao formador “Características do mercado de trabalho no Brasil”*).

Ao longo da exposição dialogada, fazer uma reflexão com o grupo sobre as seguintes questões:

- Quais os significados das mudanças ali retratadas e o destaque que a qualificação profissional ganha nesse contexto (de pré-requisito técnico para o trabalho à solução para o problema do desemprego)?
- Ao mesmo tempo, também deve ser problematizada a visão corrente de que as transformações no mundo do trabalho requerem um trabalhador “mais qualificado”. Em muitas situações, o trabalho requer menos qualificação e, em outras, uma qualificação de conteúdo diferente. Ao mesmo tempo em que aumentam os espaços nos quais as mudanças do trabalho se fazem presentes, permanece grande quantidade de postos de trabalho cujos requerimentos para a execução são exatamente os mesmos.
- Quais as intenções e interesses envolvidos no conceito de empregabilidade? Onde a responsabilidade pela obtenção e manutenção do emprego é do trabalhador?

- Qual o papel da qualificação profissional como política para a geração de emprego e renda? A qualificação é utilizada como um instrumento que encobre os problemas que a sociedade enfrenta para a geração de emprego e renda;
- A outra visão corrente a ser problematizada é a de que a maior escolaridade e a maior qualificação elevariam os patamares de rendimentos. Os dados recentes do mercado de trabalho mostram que cresce a escolaridade dos ocupados e cai a renda.
- A exposição dialogada deve destacar que existem outras dimensões nas relações entre qualificação profissional e mercado de trabalho: a qualificação é parte de um sistema de ensino e aprendizagem que articula a transição entre educação e trabalho. O emprego é a materialização de uma relação social que se estabelece entre a força de trabalho e o capital. Esse assunto será o “gancho” para o tópico seguinte, que tem como objetivo discutir os pressupostos da qualificação profissional e os desafios para os trabalhadores.

(Tempo previsto para *Qualificação profissional, trabalho e emprego*: 2h45)

Utilização provável do tempo

1º DIA – TARDE

Horário	Conteúdo	Atividade
14h30 às 15h30	Debate sobre a qualificação profissional (continuação)	Representação (40') Debate (20')
15h30 às 16h30	Qualificação profissional, trabalho e emprego	Orientações aos grupos (10') Discussão em Grupo (50')
16h30 às 16h45	Intervalo	
16h45 às 18h30	Qualificação profissional, trabalho e emprego	Preparação dos cartazes (15') Apresentação (40') Mediação e debate (50')

2º DIA – MANHÃ

Os desafios da qualificação profissional

Objetivos

- Identificar os principais pressupostos da qualificação profissional a partir das novas formas de trabalho, do ponto de vista empresarial, e quais suas implicações para os trabalhadores;
- Refletir sobre os pressupostos de um modelo de qualificação profissional do ponto de vista dos trabalhadores;
- Identificar os desafios que estão colocados aos trabalhadores a partir desses pressupostos.

Desenvolvimento

Agrupar na própria plenária, pela proximidade em que estão dispostos na sala, grupos com entre 4 e 5 participantes. Distribuir a cada grupo classificados de emprego previamente selecionados (*ver Anexo 2, a partir da página 16 do Caderno do participante*). Em seguida, solicitar que leiam os classificados e discutam e critiquem os critérios e os requisitos exigidos e suas decorrências para os trabalhadores. Pedir que alguém do grupo registre em papel os comentários para depois relatar aos participantes.

Ao final do exercício, que não deve ultrapassar 30 minutos, solicitar a cada grupo que relate os comentários. À medida que o grupo faz os relatos, sistematizar no *flip chart* as contribuições de forma a construir um quadro com os pré-requisitos exigidos e as implicações para os trabalhadores. Trazer para o debate questões já levantadas no exercício anterior, sobre as mudanças que aconteceram na base sindical nos anos 90 até os dias atuais. Em seguida, com uma exposição dialogada, refletir com os participantes quais são os pressupostos presentes nesses requisitos que caracterizam a qualificação profissional exigida pelas empresas (*ver Anexo 4, página 70 deste Caderno, e texto de apoio ao formador, Formação profissional: um novo espaço de negociação*).

- Valorização dos altos níveis de *escolaridade* nas normas de contratação;
- Flexibilidade de conteúdos e acompanhamento *individualizado* da carreira (fim dos atuais planos de cargos e salários);
- Novos critérios de *avaliação* que valorizam as competências relativas à *mobilização* do trabalhador e seu *compromisso com a empresa*;
- Estímulo à *formação contínua*, atribuindo aos trabalhadores a responsabilidade individual de se atualizar e validar regularmente sua “*carteira de competências*” para evitar a *obsolescência* e o *desemprego*. Deriva disso a noção de *empregabilidade*;
- Os saberes *escolares* ou *técnico-profissionais* passam a ter menos importância frente à capacidade de mobilizá-los para *resolver problemas* e enfrentar imprevistos nas situações de trabalho;
- As qualificações *tácitas ou sociais* e a *subjetividade* do trabalhador assumem extrema relevância neste modelo;
- Há a inclusão de *elementos comportamentais* como iniciativa, participação, discernimento, envolvimento e compromisso, entre outros;
- As *competências dos trabalhadores* são definidas a partir das *competências essenciais do negócio*.

Concretizar a idéia de que esses pressupostos caracterizam o modelo vigente de qualificação profissional e fundamentam os requisitos exigidos pelas empresas a partir das novas formas de trabalho.

Ainda dialogando com os grupos sobre os pressupostos da qualificação profissional requeridos pelas novas formas de trabalho e o resultado do exercício, indagar:

Quais as implicações desse modelo para os trabalhadores?

Ao mesmo tempo, perguntar e responder, resgatando as anotações do *flip chart*, onde os grupos avaliaram as implicações para os trabalhadores. Acrescentar ou relacionar as implicações trazidas pelos grupos com outras que não foram pensadas:

- A **intensificação** do trabalho

- **Desprofissionalização** → polivalência estreita e espúria → reagrupamento das tarefas → supressão dos postos de trabalho, enxugamento dos quadros das empresas com demissões. A desprofissionalização ocorre sempre que o trabalhador deixa de atuar dentro dos saberes, atividades, responsabilidades e referenciais próprios de sua profissão e passa a desempenhar papéis e funções próprios de outras áreas e ocupações;
- **Ampliação** da jornada de trabalho;
- **O sofrimento no trabalho** advindo do estresse e da ansiedade decorrentes do medo de perda do emprego, das relações de trabalho inseguras, da intensificação e da expansão da jornada de trabalho, do enfrentamento cada vez maior de responsabilidades no trabalho sem a contrapartida do aumento do salário ou da estabilidade no emprego, do ambiente de trabalho extremamente competitivo e individualista;
- **A insatisfação dos trabalhadores**, advinda de uma participação restrita e de uma autonomia prescrita, definidas pela lógica do capital, que se consolida a partir da consciência da solidão de sua atuação, desprovida do respaldo de sua organização de classe;
- **Retração de seus saberes** aos estritos limites e necessidades da empregabilidade e à ruptura da sua filiação social, posto que todas as relações que se estabelecem no trabalho se dão entre ele e a empresa, sem a mediação sindical.

Reconhecer que essas implicações podem ser contraditórias: os novos requisitos geram efeitos **negativos** como também podem resultar em oportunidades de resultados **positivos** para os trabalhadores:

- **A valorização do trabalho**: mais intelectualizado, menos prescritivo;
- Mobilização de competências que envolvem **domínios cognitivos mais complexos**, além da dimensão puramente tecnicista;
- **A elevação** dos níveis de escolaridade;
- **Valorização dos saberes em ação**, da inteligência prática dos trabalhadores, independente de títulos ou diplomas;
- Possibilidade de tornar-se **multiquificado** em decorrência da polivalência;

- Possibilidade de **construir competências coletivas** a partir do trabalho em equipe;
- Maior **comunicação, participação e autonomia** para o planejamento, execução e controle dos processos produtivos.

Esse contraponto é importante de ser feito para que não fique aquela impressão de que o modelo de qualificação anterior, baseado no taylorismo/fordismo, era melhor para os trabalhadores e que o atual, baseado na produção flexível, gera apenas situações negativas. Tanto em um modelo como em outro, as possibilidades de oportunidades resultarem em efeitos positivos não estão dadas. A forma como o modelo flexível se implanta nos espaços de trabalho dependerá da capacidade dos trabalhadores, por meio de sua organização e mobilização, de instituir mecanismos que garantam seus interesses.

A partir desse desfecho da exposição dialogada, propor aos participantes que, em grupos, pensem sobre a seguinte questão (cujas reflexões devem ser anotadas no *flip chart*):

Quais os pressupostos de um *modelo de qualificação profissional que seja de interesse dos trabalhadores*? Os grupos devem registrar a sistematização da discussão em cartazes para apresentá-la aos participantes em plenária. Após a apresentação, conversar com os participantes sobre os desafios que estão presentes nesses pressupostos. Muito provavelmente, estes já devem estar retratados nos trabalhos dos grupos.

- Em um modelo de qualificação profissional que atenda aos interesses dos trabalhadores a *educação* deve ser pensada como um *direito indispensável* ao pleno exercício da cidadania e à capacitação para o trabalho, não reduzida apenas à obtenção/manutenção do emprego.
- Esse modelo deve reconhecer as *tendências* que aparecem no *cenário mundial* e, ao mesmo tempo, contemplar as *particularidades do Brasil* e de sua *força de trabalho*.
- A articulação entre a formação para o trabalho e a educação deve contemplar as demais dimensões do processo educativo, que visem à

socialização do indivíduo a partir do desenvolvimento da consciência de si e do mundo em que se insere.

(Tempo previsto para: Os desafios da qualificação profissional: 4h)

Utilização provável do tempo

2º DIA – MANHÃ

Horário	Conteúdo	Atividade
8h30 às 11h	Desafios da qualificação profissional	Exercício em grupo na plenária (30') Relato dos grupos / Anotação no <i>flip chart</i> / Mediação / Orientação para os trabalho em grupos (1h) Trabalho em grupo (50') Preparação dos cartazes (10')
11h às 11h15	Intervalo	
11h15às 12h30	Desafios da qualificação profissional	Apresentação (40') Mediação (35')

2º DIA – TARDE

Qualificação profissional e negociação coletiva: a experiência dos participantes

Objetivos

- Mobilizar o repertório dos participantes a partir de suas próprias experiências de negociação da qualificação profissional.

Desenvolvimento

Iniciar a atividade retomando com os participantes o percurso feito até o momento. Resgatar o trabalho anterior lembrando os muitos desafios para os trabalhadores em relação ao tema da qualificação profissional. Um deles é a introdução do assunto na negociação coletiva com as empresas e sindicatos patronais, como forma de viabilizar uma qualificação profissional que atenda aos interesses dos trabalhadores.

Dividir os participantes em grupos. Solicitar que cada participante relembre e relate ao seu grupo uma experiência de negociação da qualificação profissional vivenciada por sua entidade. Após o relato de todos os participantes do grupo, eles devem escolher uma experiência que considerem relevante para ser relatada na plenária. Ressaltar que pode ser qualquer experiência, mesmo uma cujo resultado não foi avaliado como satisfatório. Entregar ao grupo um roteiro com as questões a serem trabalhadas para sistematizar a experiência escolhida (*ver Anexo 3, página 21 do Caderno do participante*). Concluída a apresentação dos grupos em plenária, iniciar a próxima atividade.

(Tempo previsto para *Qualificação profissional e negociação coletiva: a experiência dos participantes*: 2h)

Estratégias para a negociação coletiva da qualificação profissional

Objetivos

- Refletir sobre os conteúdos e uma pauta mínima que podem ser negociados em torno do tema;
- Identificar objetivos e diretrizes para a negociação coletiva da qualificação profissional;
- Possibilitar um exercício sobre estratégias para a negociação da qualificação profissional considerando as realidades diversas das categorias e setores.

Desenvolvimento

Iniciar a atividade comentando as experiências relatadas. Devem ser destacadas as questões que servem para introduzir a atividade como, por exemplo, as lições aprendidas.

Retomar os grupos que trabalharam o perfil da base dos anos 90 até os dias atuais. Solicitar que pensem em um plano de ação para negociação da qualificação profissional.

Distribuir aos grupos um roteiro com os elementos que devem constar neste plano de ação (ver Anexo 4, página 22 do Caderno do participante).

Deve ser destacado que um plano de ação em torno da negociação da qualificação profissional precisa levar em conta a diversidade e as particularidades do setor ou categoria. Nesse momento, resgatar os cartazes com os registros da atividade *Os desafios da qualificação profissional*. O resgate é necessário para concretizar a idéia de que um plano de ação que vise à negociação coletiva da qualificação profissional em prol dos trabalhadores deve estar de acordo com esses pressupostos. Ou seja, uma ação sindical específica como é a negociação coletiva deve estar em consonância com a estratégia mais geral em torno da qualificação profissional.

(Tempo previsto para *Estratégias para a negociação coletiva da qualificação profissional*: 1h45)

Utilização provável do tempo

2º DIA – TARDE

Horário	Conteúdo	Atividade
14h30 às 16h30	Qualificação profissional e negociação coletiva: a experiência dos participantes	Introdução e orientação aos grupos (20') Trabalho em grupo (50') Preparação dos cartazes (10') Apresentação (40')
16h30 às 16h45	Intervalo	
16h45 às 18h30	Estratégias para a negociação coletiva da qualificação profissional	Introdução e orientação aos grupos (30') Trabalho em grupos (1h) Preparação da apresentação (15')

3º DIA - MANHÃ

Estratégias para a negociação coletiva da qualificação profissional (continuação)

Iniciar a atividade com a apresentação dos grupos.

Após a apresentação, poderão ser feitos comentários gerais contemplando, entre outros, os seguintes aspectos, tendo em vista a realidade concreta em que a negociação da qualificação profissional poderá se desenvolver, como a necessidade de elaborar o planejamento da negociação coletiva da qualificação profissional, com a definição de objetivos estratégicos e de ações prioritárias para cada etapa da negociação.

(Tempo previsto para *Estratégias para a negociação coletiva da qualificação profissional (continuação)*: 1h)

A qualificação profissional na agenda do movimento sindical brasileiro: experiências e distintos espaços de ação

Objetivos

- Resgatar a história do movimento sindical brasileiro no tema da qualificação profissional: experiências e os distintos espaços de ação;
- Apresentar outras experiências sindicais de negociação coletiva da qualificação profissional;
- Apresentar as experiências sistematizadas a partir das cláusulas do SACC sobre qualificação profissional.

Desenvolvimento

Iniciar o trabalho resgatando o caminho percorrido pelo movimento sindical no tema da qualificação profissional. Destacar o acúmulo de conhecimento produzido e as experiências ao longo dessa trajetória. Mostrar as diferentes formas de inserção do movimento sindical no tema. Salientar nesse levantamento os distintos espaços de participação e ação sindical. Apresentar outras experiências de negociação da qualificação profissional, inclusive as sistematizadas a partir das cláusulas do SACC.

Após a apresentação, iniciar uma reflexão com seguinte questão aos participantes:

Que contribuições essas práticas trazem para uma reflexão sobre a nossa própria experiência?

Iniciar o debate com os participantes manifestando dúvidas e questões. Nesse momento, a intenção é inserir a reflexão sobre as experiências dos participantes no tema da qualificação profissional em outra, sobre o cenário histórico das experiências sistematizadas nas apresentações. O conhecimento sistematizado deve contribuir para que os participantes estabeleçam conexões e significados com sua própria experiência e a do grupo. A partir dessa reflexão, devem repensar sua própria ação na negociação coletiva da qualificação profissional.

(Tempo previsto para *A qualificação profissional na agenda do movimento sindical brasileiro: experiências e os distintos espaços de ação*: 1h30)

Os atores da negociação coletiva da qualificação profissional e seus interesses**Objetivos**

- Contextualizar e desenvolver o conceito de negociação coletiva da qualificação profissional, situando-a no espaço da relação capital-trabalho;
- Reconhecer os atores sociais envolvidos e mapear seus interesses na negociação coletiva da qualificação profissional;
- Identificar o espaço da negociação coletiva da qualificação profissional a partir dos interesses dos trabalhadores frente aos demais atores.

Desenvolvimento

Iniciar a atividade com uma exposição dialogada baseada no texto *O conceito de negociação coletiva* (Anexo 5, página 23 do Caderno do participante). Seguir a estrutura do texto, começando pelo conceito de negociação, a diferença entre negociação individual e a negociação coletiva. Uma alternativa

pode ser a leitura do texto em grupos na plenária e, após isso, construir o *Quadro 2: Elementos do processo de negociação coletiva* utilizando os dados presentes nas experiências dos participantes. Para isso, resgatar os registros da atividade, *Qualificação profissional e negociação coletiva: a experiência dos participantes*. Se o grupo fizer a leitura, a construção do quadro pode ser mais rápida.

Toda negociação coletiva pressupõe a existência de duas ou mais partes que negociam. Quais são os *sujeitos coletivos (atores sociais)* dessas negociações? E *objeto* negociado? No caso das qualificações profissionais, trata-se de um bem amplo e com muitas interfaces. Pode ser negociado em toda sua amplitude ou de forma específica.

Por trás da negociação desse *objeto* existem *interesses* diferenciados conforme os *atores sociais* envolvidos. A negociação depende ainda dos *fatores que influenciam* o processo e condicionam as possibilidades de desfecho. Esses fatores podem estar relacionados à existência ou não de legislação sobre o tema, às conjunturas macro, setorial e da empresa, ao grau de interesse e mobilização dos trabalhadores. Esses condicionantes são produtos das ações de outros *atores sociais*, além dos trabalhadores e sindicatos e das empresas e sindicatos patronais, como o Estado, por exemplo, pensado no sentido mais amplo (legislativo, executivo e judiciário).

Esta conversa deve possibilitar a identificação dos *atores sociais* presentes direta ou indiretamente na negociação e na contratação coletiva da qualificação profissional: trabalhadores, empresários e o governo. Ressaltar que, no caso dos trabalhadores, tanto podem ser de um setor ou de uma categoria como de uma empresa. Da mesma forma, os atores empresariais tanto podem ser as entidades patronais como os dirigentes ou representantes de uma empresa. Deve ser pensada a possibilidade de os participantes citarem outros atores interessados na negociação coletiva da qualificação profissional, por exemplo, o Sistema S. Essa questão pode gerar debates desnecessários e deve ser evitada. Para isso, desde o início é preciso ficar claro o conceito de *ator social: uma organização ou grupo que representa e expressa interesses de um segmento da sociedade*.

Quando falamos de *trabalhadores* enquanto “*ator social*”, estamos incluindo seus interlocutores, que são as entidades que os representam, como o sindicato (no caso de um setor ou categoria). Pode ser ainda uma comissão (no caso de uma empresa). A mesma idéia vale para os *empresários*, empresas ou patrões, que são representados pelos sindicatos patronais ou outras organizações. O caso do Sistema S citado é uma organização dos empresários. Então faria parte do mundo e dos interesses empresariais. Ainda que possam existir interesses distintos entre os interlocutores e as estruturas internas dos atores sociais, o objetivo nesse exercício, contudo, é verificar os interesses dos atores sociais quando confrontados.

Anotar no *flip chart* os três atores e em seguida propor um trabalho em grupo. Cada grupo deve representar um ator social e pensar a seguinte questão:

Quais são os interesses de cada um desses atores sociais na qualificação profissional como objeto de negociação coletiva?

A divisão dos grupos pode ser por livre escolha dos participantes, com as devidas adequações na composição e tamanho, ou então aleatoriamente. Cada grupo deve ser composto de no máximo sete participantes. Caso seja necessário, em função do número de participantes, formar dois grupos de trabalhadores e dois grupos de empresários respectivamente. Neste caso, um dos grupos corresponderia ao conjunto dos trabalhadores de um setor ou categoria e o outro os trabalhadores de uma empresa em particular. A mesma orientação deve ser observada para os dois grupos dos empresários. Um grupo estaria representando as empresas de um setor, e o outro representaria os donos de uma empresa. Essa alternativa pode ser usada quando os participantes forem de uma mesma categoria de trabalhadores. Outra possibilidade é formar um grupo de trabalhadores do setor público, caso haja número suficiente de trabalhadores deste setor, e outro de trabalhadores do setor privado. Isso corresponde respectivamente aos empregadores, ao governo enquanto empregador e aos empresários - setor privado. Veja abaixo algumas possibilidades:

Alternativa A (três ou quatro grupos)

1. Grupo de trabalhadores (dois grupos)

2. Grupo de empresários
3. Grupo do governo

Alternativa B (cinco grupos)

1. Grupo de trabalhadores
 - 1.1 Grupo de trabalhadores do setor privado
 - 1.2 Grupo de trabalhadores do setor público
2. Grupo dos empresários
 - 2.1 Grupo de empresários do setor privado
 - 2.2 Grupo de representantes de órgãos e empresas do setor público
3. Grupo do governo

Alternativa C (cinco grupos)

1. Grupo de trabalhadores
 - 1.1 Grupo de trabalhadores do setor privado
 - 1.2 Grupo de trabalhadores de uma empresa privada
2. Grupo de empresários
 - 2.1 Grupo de empresários do setor privado
 - 2.2 Grupo de representantes de uma empresa privada
3. Grupo do governo

Deve ser entregue cartelas com uma cor específica para cada grupo ou ator e uma máscara do cartaz onde será relatado o trabalho (*ver Anexo 6, página 34 do Caderno do participante*). Para esse trabalho, solicitar que cada grupo formule suas respostas em sintonia com a parte que estiver representando.

(Tempo previsto para *Os atores da negociação coletiva da qualificação profissional e seus interesses*: 1h15)

Utilização provável do tempo

3º DIA – MANHÃ

Horário	Conteúdo	Atividade
8h30 às 9h30	Estratégias para a negociação coletiva da qualificação profissional (continuação)	Apresentação (40') Mediação (20')
9h30 às 11h	A qualificação profissional na agenda do movimento sindical brasileiro: experiências e os distintos espaços de ação	Apresentação (01h) Debate (30)
11h às 11h15	Intervalo	
11h15 às 12h30	Os atores da negociação coletiva da qualificação profissional e seus interesses	Introdução e construção do quadro 2 do texto e orientação aos grupos (30') Trabalho em grupo com resultado no cartaz (45')

3º DIA – TARDE

Os atores da negociação coletiva da qualificação profissional e seus interesses (continuação)

Iniciar os trabalhos com os grupos apresentando os cartazes. Após a apresentação, construir o quadro geral (*Anexo 5 deste Caderno, página 76*) a partir do que foi feito em cada grupo. Outra possibilidade é construir o quadro e, depois, cada grupo faz a apresentação. Essa opção possibilita aos participantes uma visão melhor do conjunto.

No caso de existirem mais de um grupo representando um mesmo ator social (por exemplo, dois grupos de trabalhadores e dois grupos de empresários), a organização das tarjetas deve ser feita identificando as que são repetidas ou substitutas (podem ser retiradas), as complementares (podem ser encadeadas/agrupadas) e as que são, em princípio, contraditórias – devem ser mantidas, por enquanto, sem muito debate. A plenária poderá, ao final, fazer sugestões de complementações.

Após a apresentação, abrir o debate e fazer um comentário geral sobre o trabalho dos grupos a partir dos quais se procura sistematizar a discussão,

particularmente, destacando a existência, ou não, de interesses comuns que viabilizem a construção de um espaço para a negociação coletiva da qualificação profissional. Podem ser identificados ainda pontos contraditórios entre os grupos de trabalhadores e entre os de empresários, caso haja mais de um grupo que discuta os interesses destes atores sociais. Nessa situação, deixar claro que, em uma negociação real, essas contradições não deverão ser expostas à outra parte. A explicitação de posições diferenciadas também não deve ser encarada como um problema e sim como a possibilidade de início da solução.

(Tempo previsto para *Os atores da negociação coletiva da qualificação profissional e seus interesses (continuação: 1h)*

Elementos para a negociação coletiva da qualificação profissional

Objetivos

- Criar um espaço para reflexão sobre elementos importantes a serem observados em uma negociação coletiva da qualificação profissional;

Desenvolvimento

Iniciar resgatando rapidamente o percurso do tema da qualificação profissional tratando desde as questões que permeiam o *debate atual*, sua relação com o *trabalho e o emprego*. Identificamos os nossos *desafios* a partir da reflexão sobre os pressupostos de um modelo de qualificação profissional que interesse aos trabalhadores, sistematizamos as *nossas experiências*. Refletimos sobre as *estratégias* de negociação coletiva da qualificação profissional. Olhamos para *história* do movimento sindical brasileiro no tema, suas *experiências* e os *distintos espaços de ação*. Identificamos o *espaço atual* para a negociação coletiva da qualificação profissional a partir do estudo dos *interesses* de diversos dos *atores sociais*.

Após este resgate, distribuir ao grupo um roteiro de questões e problemas da negociação coletiva da qualificação profissional que devem ser observados, caso queiram empreender uma negociação coletiva da qualificação profissional (*ver Anexo 7, página 37 do Caderno do participante*).

Iniciar o debate do roteiro lembrando que o espaço para essa negociação ainda está para ser construído. Não há dispositivos legais, isto é, um marco regulatório sobre o assunto, até porque as experiências sindicais são recentes.

A intenção dessa atividade é suscitar o debate entre os participantes. Eles devem contribuir com outras questões para o roteiro a serem anotadas no *flip chart*.

(Tempo previsto para *Elementos para a negociação e contratação coletiva da qualificação profissional*: 1h)

AValiação E ENCERRAMENTO

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

Deverá ser composta de duas fases. A primeira, individual, por meio de preenchimento de ficha no final do *Caderno do participante*. E a segunda a ser escolhida e trabalhada coletivamente de acordo com o tempo disponível para a atividade.

Como sugestão, há duas possibilidades, ambas para retomar as expectativas anotadas nas cartelas no início da atividade. Na primeira alternativa, cada participante retira do quadro a cartela que contém sua pergunta e faz um comentário que expresse se sua questão foi discutida ou não ao longo da atividade. Na segunda, a partir das contribuições do seminário, o participante poderá reformular sua pergunta, considerando que o processo não se esgota nessa atividade e que a busca do conhecimento é constante.

Caso o levantamento de expectativas tenha sido em grupos e cochichos na plenária, retomar os grupos e solicitar que a avaliação seja feita nos grupos com as mesmas instruções.

A reconstrução do percurso com o grupo também pode ser utilizada (ver Anexo 6 deste Caderno, página 77).

Registrar as falas dos participantes e, após os comentários, encerrar o seminário, lembrando que muitos aspectos não aprofundados poderão ser objeto de outras atividades.

(Tempo previsto para Avaliação e Encerramento: 1h45)

Utilização provável do tempo

3º DIA - TARDE

Horário	Conteúdo	Atividade
14h30 às 15h30	Atores da negociação coletiva da qualificação profissional e seus interesses (continuação)	Apresentação (30') Mediação e debate (30')
15h30 às 16:30	Elementos para a negociação coletiva da qualificação profissional	Exposição dialogada e debate (1h)
16h30 às 17h	Intervalo	
17h às 18h30	Avaliação e encerramento	Avaliação individual (15') Avaliação coletiva (1h) Encerramento (15')

Utilização provável do tempo

1º DIA MANHÃ		
Horário	Conteúdo	Atividade
8h30 às 10h	Abertura e apresentação dos participantes	Abertura (15') Apresentação (1h15')
10h às 11h	Expectativas, programa e funcionamento do grupo.	Expectativas (35') Apresentação do programa (15') Funcionamento do grupo (10')
11h às 11h15	Intervalo	
11h15 às 12h30	O debate sobre a qualificação profissional	Orientação aos grupos (15') Discussão em grupo (50') Preparação dos cartazes ou da apresentação (10')
1º DIA TARDE		
Horário	Conteúdo	Atividade
14h30 às 15h30	O debate sobre a qualificação profissional (continuação)	Representação (40') Debate (20')
15h30 às 16h30	Qualificação profissional, trabalho e emprego	Orientações aos grupos (10') Discussão em grupo (50')
16h30 às 16h45	Intervalo	
16h45 às 18h30	Qualificação profissional, trabalho e emprego	Preparação dos cartazes (15') Apresentação (40') Mediação e debate (50')

2º DIA MANHÃ		
Horário	Conteúdo	Atividade
8h30 às 11h	Desafios da qualificação profissional	Exercício em grupo na plenária (30') Relato dos grupos / Anotação no flip chart / Mediação / Orientação para os trabalho em grupos (1h) Trabalho em grupo (50') Preparação dos cartazes (10')
11h às 11h15	Intervalo	
10h às 12h30	Desafios da qualificação profissional	Apresentação (40') Mediação (35')
2º DIA TARDE		
Horário	Conteúdo	Atividade
14h30 às 16h30	Qualificação profissional e negociação coletiva: a experiência dos participantes	Introdução e orientação aos grupos (20') Trabalho em grupo (50') Preparação dos cartazes (10') Apresentação (40')
16h30 às 16h45	Intervalo	
16h45 às 18h30	Estratégias para a negociação coletiva da qualificação profissional	Introdução e orientação aos grupos (30') Trabalho em grupos (1h) Preparação da apresentação (15')

3º DIA MANHÃ		
Horário	Conteúdo	Atividade
8h30 às 9h30	Estratégias para a negociação coletiva da qualificação profissional (continuação)	Apresentação (40') Mediação (20')
9h30 às 11h	A qualificação profissional na agenda do movimento sindical brasileiro: experiências e os distintos espaços de ação	Apresentação (1h) Debate (30)
11h às 11h15	Intervalo	
11h15 às 12h30	Os atores da negociação coletiva da qualificação profissional e seus interesses	Introdução e construção do quadro 2 do texto e orientação aos grupos (30') Trabalho em grupo com resultado no cartaz (45')
3º DIA TARDE		
Horário	Conteúdo	Atividade
14h30 às 15h30	Os atores da negociação coletiva da qualificação profissional e seus interesses (continuação)	Apresentação (30') Mediação e Debate (30')
15h30 às 16h30	Elementos para a negociação coletiva da qualificação profissional	Exposição dialogada e debate (1h)
16h30 às 17h	Intervalo	
17h às 18h30	Avaliação e Encerramento	Avaliação individual (15') Avaliação coletiva (1h) Encerramento (15')

ANEXO 1
Técnicas de apresentação
 Atividade: apresentação dos participantes

ENTREVISTAS DOIS A DOIS	
OBJETIVO	Apresentação dos participantes
QUANDO SE USA	No início de uma atividade
PARA QUE SERVE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ideal para integrar participantes que não se conhecem; ▪ Para que o coordenador conheça os participantes; ▪ Para iniciar a criação do grupo.
O QUE POSSIBILITA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Que as pessoas façam um primeiro contato; ▪ Que todos conheçam um pouco de cada participante; ▪ Construir o primeiro laço entre os participantes em grupos em que poucos se conhecem; ▪ Diversão e relaxamento.
VARIAÇÕES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fornecer um roteiro de entrevista para cada participante; ▪ Não orientar os participantes de forma que as entrevistas sejam absolutamente livres para ver o que sai das conversas; ▪ É possível aproveitar essa técnica para introduzir o tema que será tratado, fornecendo um roteiro de entrevista com perguntas sobre a experiência do participante em relação ao tema do seminário.
CUIDADOS!	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No caso de se optar por deixar que as duplas se formem livremente, ajudá-las evitando situações constrangedoras: alguém sobrando, pessoas que continuam sentadas em seus lugares e sem tomar qualquer iniciativa, entre outros casos; ▪ Cuidar para que não “sobre” ninguém sem dupla. Se necessário, formar um trio; ▪ É uma atividade que pode se estender por muito tempo. Por isso é necessário um cuidadoso controle.
TEMPO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No geral, entre uma e duas horas no total; ▪ Entrevistas dois a dois: quinze minutos para cada um, trinta minutos no total; ▪ Plenária para as apresentações das duplas: no máximo cinco minutos por dupla - se houver quinze duplas - 1h15 no total.
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Papel e caneta para os participantes anotarem as entrevistas; ▪ Roteiro para a entrevista, caso a opção seja essa forma.

DESENVOLVIMENTO

1. Explicar ao grupo os objetivos da apresentação, a forma como será feita e o tempo disponível para cada etapa.
2. Formar as duplas (atribuindo números 1 e 2 às pessoas) ou deixar que se formem livremente.
3. Após o tempo combinado para as entrevistas, pedir a todos que retornem à sala para iniciar as apresentações.
4. Uma dupla de cada vez vai à frente do plenário e um parceiro apresenta o outro, relatando o que conversaram.
5. Depois de todas as apresentações, finalizar a atividade deixando a palavra para quem quiser fazer algum comentário sobre como foi realizar a tarefa.

BABADOR	
OBJETIVO	Apresentação dos participantes
QUANDO SE USA	No início de uma atividade
PARA QUE SERVE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para integrar participantes que não se conhecem; ▪ Para conhecer os participantes, mesmo que estes já se conheçam; ▪ Para iniciar a criação do grupo, mesmo que todos já se conheçam.
O QUE POSSIBILITA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Que as pessoas façam um primeiro contato; ▪ Que todos possam “ver” o grupo; ▪ Que as aproximações se dêem respeitando o ritmo e a disponibilidade de cada um; ▪ Que os participantes se divirtam e relaxem.
VARIAÇÕES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pedir duas características: pessoal e sindical ou outras; ▪ Pedir uma característica positiva e uma negativa (ou qualidade/defeito); ▪ Pedir uma característica que a pessoa acredite que os outros vejam nela; ▪ Essa técnica pode ser aproveitada para introduzir o tema que será tratado, relacionando o pedido pessoal ao assunto (por exemplo, seminário de negociação: há quanto tempo negocia?).
CUIDADOS!	<ul style="list-style-type: none"> ▪ As variações acima têm de ser cuidadosamente escolhidas em função dos objetivos da atividade; ▪ Nunca expor as pessoas gratuitamente. As ligações com a atividade devem ser resgatadas.
TEMPO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No geral, uma hora no total; ▪ Confeccionar o babador: quinze minutos; ▪ Circular pela sala: quinze minutos; ▪ Conversa no plenário: trinta minutos.
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Papel sulfite em branco, fita crepe e pincel atômico.

DESENVOLVIMENTO

1. Explicar ao grupo os objetivos da apresentação e propor que seja feita por todos, com o fornecimento dos seguintes dados:

NOME

ENTIDADE (ou local de trabalho ou cargo no sindicato etc.)

UMA CARACTERÍSTICA PESSOAL

2. Propor a todos que escrevam essas informações numa folha de papel sulfite, em letras grandes (para facilitar a leitura) e cole-na com fita crepe na roupa, como se fosse um babador.

3. Esperar até que todos ou a maioria dos participantes tenham feito a tarefa e então solicitar que se levantem e venham para o centro da sala

4. Os participantes devem ser orientados a circular, a ler todos os babadores e a conversar uns com os outros;

5. Após a leitura dos babadores, pedir a todos que voltem a seus lugares;

6. Finalizando, sugerir que as pessoas comentem o que acharam de realizar a tarefa.

AGRUPAMENTOS POR CARACTERÍSTICAS	
OBJETIVO	Apresentação dos participantes
QUANDO SE USA	No início de uma atividade
PARA QUE SERVE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para iniciar a criação do grupo, mesmo que todos já se conheçam; ▪ Para integrar participantes que não se conhecem; ▪ Muito apropriada para dar início à constituição do grupo, pois evidencia o que os participantes têm em comum.
O QUE POSSIBILITA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Que as pessoas percebam que integram diferentes grupos; ▪ Evidenciar que apesar das diferenças, existem objetivos comuns no grupo; ▪ Constituir o grupo, finalizando com algum agrupamento que inclua todos; ▪ Um ambiente descontraído e divertido.
VARIAÇÕES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Iniciar com agrupamentos físicos: cor dos olhos, dos cabelos, altura, idade, sexo, local de nascimento, vestimenta. Depois diversificar: time para o qual torce, tempo de sindicato, experiência em negociações, central a que é filiado, e outras; ▪ Anotar os agrupamentos no quadro, para depois se ter um perfil daquele grupo.
CUIDADOS!	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Não evidenciar diferenças que não possam ser bem trabalhadas pelo grupo. Por exemplo, em um grupo de jovens deixar uma pessoa isolada por idade.
TEMPO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A critério do formador. No mínimo 30 minutos.
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Não necessita.

DESENVOLVIMENTO

1. Explique ao grupo como será a atividade.
2. Inicie com o movimento “agrupem-se pela cor dos olhos”, por exemplo.
3. Espere que os grupos estejam definidos e dê um tempo para que seus integrantes conversem um pouco sobre suas características comuns. Se necessário “conferir” se o agrupamento está correto.
4. Só então inicie outro agrupamento. E assim sucessivamente.
5. Para finalizar é sempre interessante reconstituir o grupão. Ou seja, pensar em um critério que coloque todos os participantes em um único grupo, inclusive o próprio formador.
6. Quando os participantes voltarem a seus lugares, sugira que comentem o que acharam da atividade.

ANEXO 2

Técnicas para levantamento de expectativas
 Atividade: levantamento de expectativas, programa e funcionamento do grupo

COM CARTELAS	
OBJETIVO	Explicar aos participantes o que poderá ser contemplado no seminário.
QUANDO SE USA	No início de uma atividade, após as apresentações.
PARA QUE SERVE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para combinar com o grupo, de forma transparente, quais expectativas serão atendidas e quais não serão no decorrer do seminário, explicando os motivos.
O QUE POSSIBILITA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A reconstrução com os participantes das demandas do grupo que não tenham sido feitas pelo solicitante do seminário, sempre e quando isto for possível; ▪ Deixar claro em que nível de profundidade os conteúdos (ou alguns deles) serão tratados; ▪ Permitir que o grupo tenha uma visão geral do conjunto das expectativas e do que foi contratado, para resgatar no final (na avaliação).
VARIAÇÕES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ As expectativas podem ser apresentadas pelos participantes enquanto são anotadas e sistematizadas pelo formador; ▪ Formar grupos para que as expectativas sejam discutidas primeiro ali e depois trazidas, já sistematizadas, para todos.
CUIDADOS!	<ul style="list-style-type: none"> ▪ É importante que se faça esse levantamento de expectativas antes da apresentação do Programa do seminário, pois assim os participantes não serão influenciados.
TEMPO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trinta minutos.
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Papel cartaz - kraft; ▪ Cartelas (ou tarjetas) de cartolina medindo 11 x 22 cm, em quantidade equivalente ao dobro do número de participantes; ▪ Pincel atômico e fita crepe.

DESENVOLVIMENTO
1. Explique o objetivo do levantamento de expectativas
2. Entregue as cartelas e os pincéis aos participantes, pedindo que cada um escreva apenas uma expectativa por tarjeta. Se a coordenação solicitar uma expectativa em relação ao tema/conteúdo e outra em relação à convivência no grupo, devem ser entregues duas tarjetas.
3. Espere que todos terminem a tarefa para recolher as cartelas, ler uma a uma e afixá-las no painel (ou cartaz).
4. Ao afixá-las, organize-as por similaridade ou por tratarem dos mesmos aspectos.
5. Peça comentários do grupo em relação às expectativas apresentadas.
6. Só então distribua o Programa (página deste Caderno e do Participante) sintetizado do seminário, comentando o conteúdo de cada tópico e relacionando-o às expectativas dos participantes. Os motivos de não atender alguma expectativa devem ser esclarecidos nesse momento.
7. Em geral esse momento de contrato com os participantes é utilizado, também, para acertar o funcionamento do seminário: horários, intervalos para descanso, regras do local onde ocorre a atividade, lazer entre outras.

ANEXO 3
Técnicas de apoio ao desenvolvimento da atividade
 Atividade: várias

EXPOSIÇÃO DIALOGADA	
OBJETIVO	Apresentar elementos, introduzir conceitos ou aprofundar questões a partir do conhecimento existente no grupo e de forma participativa.
QUANDO SE USA	Quando é necessário que os participantes se apropriem de um conteúdo específico.
PARA QUE SERVE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para que o conhecimento a ser apropriado seja construído coletivamente; ▪ Para enriquecer o conteúdo a ser trabalhado com as experiências e o conhecimento dos participantes; ▪ Para que o processo educativo seja potencializado. A construção do conhecimento se dará porque todos participaram da sua elaboração a partir da compreensão que têm da realidade.
O QUE POSSIBILITA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uma exposição dinâmica, em que há possibilidade de todos participarem; ▪ Que os elementos sejam trabalhados a partir dos interesses apresentados pelos participantes.
VARIAÇÕES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A rigor, uma exposição dialogada é uma técnica que pode ser aproveitada para se trabalhar qualquer tema. Pode-se utilizar apenas o quadro, ou ainda transparências, vídeo, apostilas, enfim, qualquer material de apoio.
CAUIDADOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ao estimular a participação das pessoas, deve-se tomar cuidado para não perder o fio da meada, ou seja, onde se quer chegar e fazer a conversa convergir para os objetivos da atividade naquele momento.
TEMPO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O formador avalia o tempo de acordo com as características do grupo e também com a disponibilidade existente.
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Quadro para fazer os registros.

DESENVOLVIMENTO
1. Definir previamente os objetivos e as intenções relacionadas ao conteúdo da etapa que será objeto da exposição dialogada.
2. Procurar mobilizar o conhecimento dos participantes sobre o tema e construir o conteúdo da exposição considerando as experiências relatadas.
3. Evitar trabalhar com conceitos que ainda não foram objeto de construção pelos participantes.
4. Caso o conhecimento acumulado pelo grupo não conduza à formulação do conceito de forma plena, seria importante retomá-lo e conferi-lo num outro momento da atividade em que os participantes venham a expressá-lo de outra forma.

ANEXO 4

Uma possibilidade de roteiro para exposição dialogada

Atividades: *Qualificação profissional, trabalho e emprego* e *Os desafios da qualificação profissional*

Mudanças no mundo trabalho, qualificação e competência

Este roteiro foi desenvolvido a partir da leitura e sistematização da bibliografia anexa com o objetivo de subsidiar as atividades *Qualificação profissional, trabalho e emprego* e *Os desafios da qualificação profissional*.

Busca refletir sobre a seguinte questão:

Por que, a partir de meados da década de 90, a qualificação profissional passou a fazer parte das reflexões, preocupações e das ações de distintos atores sociais?

Antes de refletirmos sobre a indagação, é preciso ter a clareza de que, quando falamos de qualificação profissional e seus múltiplos significados, estamos em síntese nos referindo à **preparação para o trabalho**. Sendo assim, as grandes transformações pelas quais passa a **preparação para o trabalho** só podem ser entendidas no contexto das grandes transformações do próprio trabalho. Em outras palavras, a qualificação profissional mudou porque o trabalho mudou. E este mudou em sua **forma, conteúdo e quantidade**.

Pano de fundo das mudanças no trabalho: crise estrutural do capitalismo nos **países centrais** no início da década de 70. Essa crise se expressa:



Crise do padrão de acumulação → Esgotamento do padrão fordista/taylorista

Crise de mercado → Acirrada concorrência intercapitalista

Crise Financeira → Crescimento da esfera financeira da economia capitalista em relação à esfera produtiva



Necessidade de reestruturação do próprio processo produtivo para fazer frente a um ambiente pouco previsível e altamente instável



Constituição de formas de produção flexível → baixos estoques, giro rápido da produção, produtos com curto ciclo de vida útil, novos produtos e modelos etc.

Inovações científico-tecnológicas aplicada ao processo produtivo → introdução seletiva e reduzida das inovações no caso do Brasil frente a outros países.

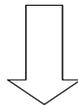
Novos modos de organização das empresas e da produção

- Arranjos celulares
- Sistemas *just in time*
- Focalização/Terceirização
- Programas de qualidade total
- Redução dos níveis hierárquicos
- Quebra de divisões funcionais



Outras formas que não requisitavam investimentos elevados

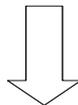
Novas formas de organização do trabalho



Trabalho cooperativo em equipe

Esquemas participativos

Polivalência -um dos aspectos mais verificados - Um trabalhador polivalente pode ser aquele que:



- Desenvolve inúmeras habilidades → diversos processos tecnológicos;
- Controla todo o ciclo → do planejamento à execução;
- Executa várias tarefas de conteúdo semelhante;
- Atua e opera em várias máquinas semelhantes ou iguais;
- Também pode funcionar como um coringa que pode atuar em qualquer posto.

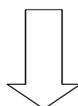
Distinguir a multiquificação da multitarefa

- Esse último tipo de mudança, a partir da organização do trabalho, é o ponto principal para nossa discussão sobre qualificação profissional;
- As tarefas são prescritas a indivíduos (e não demarcadas a partir do posto de trabalho, como no fordismo);
- A noção de tarefa e de posto de trabalho vai sendo abandonada;
- O trabalhador passa a assumir diversos tipos de tarefa → “polivalência”;
- O trabalho “polivalente” faz com que as empresas passem a exigir que os trabalhadores assumam funções que antes não desempenhavam.

As mudanças deslocam o conceito de **qualificação profissional** para a noção de **competências profissionais** (Neise Deluiz).

As empresas passaram a incorporar às práticas e estratégias organizacionais o conceito de **competências** como base para o gerenciamento das políticas de recursos humanos.

Qualificação	X	Competências
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Do emprego</u> → definida pela empresa a partir das exigências do posto de trabalho (Helena Hirata)→ resultando na grade de salários, nos cargos e na hierarquia das profissões (Neise Deluiz). ▪ <u>Do trabalhador</u> →Mais ampla, pois incorpora as qualificações sociais ou tácitas: a) "qualificação real" → (Conjunto de competências e habilidades, técnicas, profissionais, escolares, sociais) (Helena Hirata) →no plano educacional → escolarização formal e diplomas (Neise Deluiz). b) "qualificação operatória" → potencialidades empregadas pelo trabalhador para enfrentar uma situação de trabalho. ▪ <u>Como uma relação social</u> → Resulta da correlação de forças capital-trabalho (Helena Hirata) → expressão histórica das relações sociais diversas e contraditórias estabelecidas no processo produtivo (Neise Deluiz). 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valorização dos altos níveis de escolaridade nas normas de contratação; ▪ Valorização da mobilidade e do acompanhamento individualizado da carreira (fim dos atuais planos de cargos e salários); ▪ Novos critérios de avaliação que valorizam as competências relativas à mobilização do trabalhador e seu compromisso com a empresa; ▪ Instigação à <i>formação contínua</i>, atribuindo aos trabalhadores a responsabilidade individual de atualizar e validar regularmente sua "<i>carteira de competências</i>" para evitar a <i>obsolescência</i> e o <i>desemprego</i>. Deriva disso a noção de <i>empregabilidade</i>. ▪ Os saberes escolares ou técnico-profissionais passam a ter menos importância frente à capacidade de mobilizá-los para <i>resolver problemas</i> e enfrentar imprevistos nas situações de trabalho; ▪ As qualificações <i>tácitas</i> ou <i>sociais</i> e a <i>subjetividade</i> do trabalhador assumem extrema relevância nesse modelo; ▪ As <i>competências dos trabalhadores</i> são definidas a partir das <i>competências essenciais do negócio</i>.



- “(...) A *qualificação*, correspondência entre um *saber*, uma *responsabilidade*, uma *carreira*, um *salário*, tende a se desfazer...” (Helena Hirata).
- Desvalorização de antigos sistemas de hierarquização e classificação ligando a carreira ao desempenho e à formação (Neise Deluiz). O modelo de qualificação baseava-se nos *requisitos* do *posto de trabalho* para o qual o trabalhador deveria ser “*treinado*”.
- No modelo de competência, os atributos são do indivíduo. “*Às exigências do posto de trabalho se sucedem a um estado instável da distribuição de tarefas*” em que a colaboração, o engajamento, a mobilidade, passam a ser as qualidades dominantes. (Helena Hirata).
- O modelo de qualificações ancorado na *negociação coletiva* cedeu lugar à *gestão individualizada das relações de trabalho*.

Implicações para o trabalhador (contraditórias)

Negativas

- Desemprego e precarização.
- **Qualificação polarizada** (trabalhadores com baixa qualificação X trabalhadores superqualificados).
- Aumento do **controle**, que passa a ser exercido pelo próprio grupo.
- **Achatamento salarial e remuneração variável**: novas responsabilidades versus mesma estrutura de cargos e salários.
- **Jornada flexível com intensificação** do trabalho
- **Ampliação** da jornada de trabalho.
- **Desprofissionalização** → polivalência estreita e espúria → reagrupamento das tarefas → supressão dos postos de trabalho, enxugamento dos quadros das empresas com demissões. A desprofissionalização ocorre sempre que o trabalhador deixa de atuar dentro dos saberes, atividades, responsabilidades e referenciais próprios de sua profissão e passa a desempenhar papéis e funções de outras áreas e ocupações.
- **O sofrimento no trabalho** advindo do estresse e da ansiedade decorrentes do medo de perda do emprego, das relações de trabalho inseguras, da intensificação e expansão da jornada de trabalho, do enfrentamento cada vez maior de responsabilidades sem a contrapartida do aumento do salário ou da estabilidade no emprego e de ambientes de trabalho extremamente competitivos e individualistas.
- **A insatisfação dos trabalhadores**, advinda de uma participação restrita e de uma autonomia prescrita, definida pela lógica do capital, consolida-se a partir da consciência da solidão de sua atuação, desprovida do respaldo de suas organizações de classe.
- **Retração de seus saberes** aos estritos limites e necessidades da empregabilidade e à ruptura da sua filiação social, posto que todas as relações que se estabelecem no trabalho se dão entre ele e a empresa,

sem a mediação sindical.

Positivas

- **A valorização do trabalho** → mais intelectualizado, menos prescritivo.
- Mobilização de competências que envolvem **domínios cognitivos mais complexos** → além da dimensão técnica.
- **A elevação** dos níveis de escolaridade.
- **Valorização dos saberes em ação**, da inteligência prática dos trabalhadores, independente de títulos ou diplomas.
- Possibilidade de tornar-se **multiquificado** em decorrência da polivalência.
- Possibilidade de **construir competências coletivas** a partir do trabalho em equipe.
- Maior **comunicação, participação e autonomia** para o planejamento, execução e controle dos processos produtivos.



- No entanto essas possibilidades não estão dadas no modelo de gestão por competências → estarão condicionadas pelas relações de força e poder que se estabelecem entre o capital, por meio das estratégias da gerência de controle da mão-de-obra e extração da mais-valia, e o trabalho, traduzidas na busca de maior decisão e intervenção no processo produtivo.
- A forma como esse modelo vai se implantar nos espaços de trabalho dependerá da capacidade dos trabalhadores, por meio de sua organização e mobilização, de instituir mecanismos que garantam os seus interesses.

Referências Bibliográficas

DELUIZ, N. **O modelo das competências profissionais no mundo do trabalho e na educação**: implicações para o currículo. Disponível em: < <http://www.senac.com.br/informativo/BTS/273/boltec273b.htm> >. Acesso em: 05 ago. 2005.

DIEESE. **Formação profissional**: um novo espaço de negociação, São Paulo, 1998.

_____. **Trabalho e reestruturação produtiva**: 10 anos de Linha de Produção. São Paulo, 1994.

HIRATA, H. Da polarização das qualificações ao modelo de competência In: FERRETTI, C. et al. **Novas tecnologias, trabalho e educação**: um debate multidisciplinar. Petrópolis: Vozes, 1994.

LÚCIO, C. G.; SOCHACZEWSKI, S. Experiência de elaboração negociada de uma política de formação profissional. **Educação e Sociedade**, São Paulo, v. 19, n. 64, p. 104-129, set. 1998.

MANFREDI, S. M. Trabalho, qualificação e competência profissional: das dimensões conceituais e políticas. **Educação e Sociedade**, São Paulo, v. 19, n. 64, p. 13-49, 1998.

OLIVEIRA, S. M. **Os trabalhadores e o processo de negociação da formação profissional na década de 90**: armadilhas e dilemas na busca da cidadania: o caso dos metalúrgicos da CUT. 2000. Dissertação (Mestrado em Sociologia)-Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000. p. 15-53.

ANEXO 5
Máscara de cartaz para a construção do quadro
 Atividade: Os atores da negociação coletiva da qualificação profissional e seus interesses

Interesses dos atores sociais na negociação coletiva da qualificação profissional			
Atores sociais →→→→→→	Trabalhadores	Empresários	Governo
Trabalhadores			
Empresários			
Governo			

ANEXO 6
Técnica de avaliação
Atividade: avaliação

REMONTAGEM DO PERCURSO	
OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar a avaliação final de uma atividade.
QUANDO SE USA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No final da atividade.
PARA QUE SERVE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para avaliar toda a atividade e reelaborar seu conteúdo, quando necessário.
O QUE POSSIBILITA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ter uma imagem de como cada etapa da atividade foi avaliada.
VARIAÇÕES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existem várias possibilidades para se avaliar uma atividade, esta é apenas uma delas.
CUIDADOS!	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Os cuidados no uso dessa técnica são em relação à forma como se vai estimular o grupo na remontagem do percurso. É importante garantir que os participantes tenham tranquilidade para ir lembrando cada passo, dar tempo para que o próprio grupo perceba se está havendo ou não equívoco na ordem da remontagem e deixar que eles próprios façam as devidas alterações.
TEMPO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para a recuperação do percurso, é suficiente meia hora; ▪ Para a apresentação dos grupos, 30 a 40 minutos; ▪ Total: 1h.
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Papel pardo ou de flip chart para a montagem do percurso; ▪ Pincel atômico (piloto) de duas cores.

DESENVOLVIMENTO

1. Preparar material antecipadamente, utilizando papel pardo, com cerca de 2m x 1,5m, com os dias da atividade e a separação manhã e tarde, conforme modelo a seguir. Esse modelo não tem conteúdo da atividade escrito e deve ser preso na parede ou lousa;
2. No momento da atividade, convidar o grupo para iniciar o processo de avaliação;
3. Todos devem se lembrar de todas as atividades desde a manhã do primeiro dia. "Puxar" do grupo os temas que foram trabalhados em cada período, com perguntas como: "O que trabalhamos no primeiro dia?" "Por onde começamos?" "O que fizemos primeiro?" E assim para cada período da atividade, por ordem cronológica;
4. Remontar a percurso conforme os participantes indicarem os temas e seus respectivos lugares;
5. Se os participantes indicarem temas ou lugares que não estão corretos, instigar o grupo a pensar se está certo ou não, com perguntas: "Foi nesse momento mesmo?" "O que fizemos antes, isso ou aquilo?" É importante encaminhar essa fase de forma a não constranger o participante que, sozinho, apontar o lugar de um tema no percurso, estando certo ou errado. Se estiver correto, buscar a adesão do grupo. Se estiver errado, incentivar o grupo a indicar o lugar certo;
6. Nenhum tema importante pode estar ausente. Se ao final do levantamento faltar algum tema, perguntar: "E tal tema? Foi visto? Trabalhamos tal assunto? Quando?" O tema deve, então, ser integrado ao percurso. Deve-se estar atento ao que for lembrado rapidamente, esquecido, ao que ficar confuso, à seqüência em que o grupo remonta as atividades;
7. A remontagem do percurso é uma parte importante da avaliação. Tudo isso constitui um material rico de retorno dos participantes e deve ser registrado;
8. Após a remontagem, distribuir os participantes em pequenos grupos na plenária;
9. Solicitar que olhem para o percurso e, em cada momento, identifiquem aspectos positivos, negativos e façam sugestões;
10. Pedir aos grupos para anotar as respostas em uma folha de papel, que depois será entregue à coordenação;
11. Concluída a avaliação, cada grupo deve relatar à plenária o resultado da discussão.

Modelo de percurso			
	1º dia	2º dia	3º dia
manhã			
tarde			

Exemplo de como preencher a grade com os temas tratados			
	1º dia	2º dia	3º dia
manhã	Apresentação Expectativas Exposição dialogada sobre...	Retomada do dia anterior Trabalho em grupo sobre...	Aplicação da técnica... Trabalho em grupo sobre...
tarde	Trabalho em plenária sobre... Trabalho em grupo sobre...	Vídeo sobre... Debate Exposição dialogada sobre...	Discussão em plenária sobre... Trabalho em grupo sobre...

Equipe Técnica Responsável

Adriana Marcolino, Andréa Muchão, Ana Yara Paulino, Clemente Ganz Lúcio, Eliana Elias, Fausto Augusto, Lavínia Maria de Moura Ferreira (Coordenação) Maria Valeria Monteiro Leite, Nelson Chueri Karam, Sirlei Márcia de Oliveira, Sônia Maria Gonzaga, Suzanna Sochaczewski, Thaiz Silveira Braga.

Equipe de Apoio

Célia Regina Pedroso Laronga, Diego Maia, Elisângela Barreto, Gilza Gabriela de Oliveira, Indiara Maria Leal Veloso, Mônica Aparecida da Silva, Tiago Paixão Ramos.



Ministério do
Trabalho e Emprego

