

I SEMINÁRIO INTERNACIONAL OBSERVATÓRIOS DO TRABALHO

Pesquisa Social para Políticas Públicas

Dia 11 e 12 de Julho de 2001 – Hotel Embaixador, Porto Alegre RS

Dia 13 de julho de 2001- Instituto de Estudos Avançados, São Paulo SP

ORGANIZAÇÃO

Paulo Roberto Arantes do Valle

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos

André Luiz Reis da Silva

Secretaria do Trabalho, Cidadania e Assistência Social do Rio Grande do Sul

Alexandre Jorge Loloian

Secretaria de Emprego e Relações do Trabalho de São Paulo

TRADUÇÃO

Bruno Magne

Hedy Lorraine Hofmann

Maria Elizabeth Azevedo da Silva

REVISÃO TÉCNICA

Rosenda Espina (STCAS)

Simone Ravison (STCAS)

PROMOTORES DO EVENTO

Governo do Estado do Rio Grande do Sul, através da Secretaria do Trabalho, Cidadania e Assistência Social-STCAS

Governo do Estado de São Paulo, através da Secretaria de Emprego e Relações do Trabalho-SERT

Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social - FGTAS

Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos – DIEESE

AGRADECIMENTO

IIEP- Intercâmbio, Informações, Estudos e Pesquisas

APRESENTAÇÃO

Há algum tempo o DIEESE vem participando, junto com diversas instituições, da criação de um novo espaço institucional que trata de questões relativas ao mundo do trabalho, com o objetivo de subsidiar as decisões de atores sociais, em especial dos dirigentes de entidades de governo. Com a difícil missão de olhar o futuro e com os riscos inerentes a essa tarefa. Tentando identificar tendências, propor alternativas, compreender as diferentes visões dos atores sociais e procurando responder para onde caminha o mundo do trabalho.

Nesse período, compartilhamos o desenvolvimento do que se convencionou chamar de Observatórios do Trabalho. Inicialmente junto à Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho de São Paulo e, posteriormente, com a Secretaria do Trabalho, Cidadania e Assistência Social do Rio Grande do Sul.

Nessa publicação, apresentamos e analisamos os Observatórios do Trabalho através dos registros dos debates ocorridos no I Seminário Internacional – Observatórios do Trabalho. Os Observatórios fazem parte da história recente do DIEESE, de nossa relação com o movimento sindical e, por delegação deste, da relação que estabelecemos com os governos dos Estados de São Paulo e do Rio Grande do Sul.

Este I Seminário Internacional – Observatórios do Trabalho foi resultado de um processo de trabalho cooperado, envolvendo dois governos, e buscou estimular o debate sobre os desafios de como criar esse tipo de organização. As experiências internacionais, assim como as nacionais, aportaram um rico conjunto de informações para quem procura enfrentar esse tipo de desafio. É, portanto, com muita satisfação que divulgamos o que se debateu nesse evento.

Estamos gratificados ao perceber que, atualmente, diversos atores sociais procuram construir organizações que valorizam o conhecimento que precede a ação. Que buscam conhecer cada vez mais e melhor, apoiado em informações com credibilidade e diversidade de olhares. Que ousam pensar o futuro para decidir hoje. Decidir para criar uma outra história para aqueles que vivem do trabalho.

Nesse livro relatam-se experiências que, ao lado de tantas outras, têm tentado fazer de outra maneira para que os resultados sejam outros. Para a construção de uma outra história, de justiça social!

Sérgio E. A. Mendonça

Diretor Técnico do DIEESE

ENTIDADES PARTICIPANTES

Secretaria do Trabalho, Cidadania e Assistência Social - RS

A Secretaria do Trabalho, Cidadania e Assistência Social (STCAS) é o órgão do Governo do Estado responsável por garantir e promover os direitos políticos, civis, econômicos sociais e culturais da sociedade gaúcha, primordialmente dos segmentos vulnerabilizados. Objetiva formular, coordenar e articular as políticas públicas e programas de trabalho e renda, assistência social e direitos humanos, visando o pleno exercício da cidadania.

Desenvolve, no Departamento do Trabalho, os programas de Qualificação Profissional, Geração de Emprego e Renda e incentivo ao Primeiro Emprego. O Observatório do Trabalho integra as ações deste Departamento, atuando em parceria com a Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social (FGTAS).

Também cabe à STCAS, por intermédio do Departamento de Assistência Social, a implementação das ações estaduais de assistência social, baseada na Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS). Destaca-se o Programa Família Cidadã, voltado para a proteção social das famílias que possuem sob sua responsabilidade crianças, adolescentes até 16 anos e/ou idosos em situação de vulnerabilidade social.

Através do seu Departamento de Cidadania, a STCAS dá sustentação às demandas dos Conselhos Estaduais dos Direitos da Criança e do Adolescente, da Mulher, do Idoso, do Índio, da Comunidade Negra e o de Defesa do Consumidor. Faz, ainda, o registro de entidades civis, indispensável à concessão da declaração de utilidade pública estadual e, por intermédio do PROCON, desenvolve importantes ações na defesa dos direitos do consumidor.

Secretaria de Emprego e Relações do Trabalho – SP

Criada em 1995, A Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho - SERT, foi a primeira secretaria de Estado a assumir na sua designação, e como sua função primordial, o desenvolvimento de ações voltadas à geração de emprego, trabalho e renda. Além de implantar e consolidar o Sistema

Público de Emprego no Estado de São Paulo, composto por um conjunto de Programas e Ações voltado ao combate a todo tipo de exclusão ao ingresso e permanência dos trabalhadores paulistas no mercado de trabalho. A SERT construiu, simultaneamente, uma rede de parcerias com ênfase na descentralização e na participação social, que colocou a questão da ocupação e da desocupação no Estado de São Paulo no centro do debate político.

Centro de Estudos e de Pesquisas sobre Qualificações - CEREQ

Criado no princípio dos anos 70, o Centro de Estudos e de Pesquisas sobre Qualificações tem a missão de realizar estudos e investigações sobre a relação formação-emprego. Estes trabalhos têm por objetivo auxiliar os poderes públicos (Estado Federal e regiões, entre outros) e os parceiros profissionais e sociais na elaboração e execução de suas políticas de formação profissional e de gestão de recursos humanos.

Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andaluzia

Integra o conjunto de 14 Secretarias ou Departamentos que constituem o Governo Autônomo da Andaluzia, exercendo funções executivas e administrativas, estendendo suas ações mediante delegações provinciais.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos – DIEESE

Entidade civil sem fins lucrativos, mantida por entidades sindicais filiadas, em que estão representadas todas as correntes do movimento sindical brasileiro. Desenvolve atividades de pesquisa, assessoria, educação e comunicação nos temas relacionados ao mundo do trabalho.

Desenvolvimento dos Recursos Humanos do Canadá - DRHC

O Desenvolvimento dos Recursos Humanos do Canadá (DRHC), em virtude de disposição legal, administra o cumprimento da legislação pertinente à área de emprego, incluindo o seguro-desemprego, seguridade, recursos humanos e aplicação do Código Canadense de Trabalho, com vista a melhorar o nível de emprego, favorecer a igualdade de oportunidades e promover a segurança social.

Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social – FGTAS

Vinculada à Secretaria do Trabalho, Cidadania e Assistência Social do Estado do Rio Grande do Sul – atua na coordenação do sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda (SPETR), que se constitui num conjunto de programas, ações e serviços direcionados a garantir o direito ao trabalho e a inclusão social da população. O SPETR, gerenciado com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), está estruturado em 26 Centros Regionais de Desenvolvimento, Trabalho e Renda e em 90 Casas do Trabalhador/Sine – localizadas nas 22 regiões do Estado. O Sistema surgiu no Rio Grande do Sul em 1976 com a implantação do programa SINE/RS.

Fundacion Centro de Iniciativas e Investigaciones Europeas en el Mediterráneo - CIREM

Fundação privada, sem fins lucrativos, dedicada à consultoria e pesquisa aplicada no âmbito das ciências sociais, contando com quatro Centros, instalados em Barcelona e Madri. O CIREM presta assessoria especializada, local, nacional e internacional, para administrações públicas, organizações sindicais, patronais e empresas privadas, desenvolvendo pesquisas e estudos nas áreas de mercado de trabalho, ocupação, formação contínua, organização de recursos humanos e desenvolvimento local e políticas sociais.

Observatório do Futuro de Trabalho de São Paulo

O Observatório do Futuro do Trabalho, da Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho do Estado de São Paulo-SERT, foi concebido como um espaço público não estatal de composição multipartite (representantes dos empresários, trabalhadores, governo, de institutos de pesquisa e de entidades de educação profissional), com o objetivo de fornecer informações, análises e propostas de ação, no sentido de subsidiar os atores públicos e privados que desenvolvem políticas e ações no âmbito do mundo do trabalho.

A base política do Observatório está assentada no compromisso das partes em disponibilizar informações e análises, e investir na busca de alternativas para enfrentar os problemas e potencializar as oportunidades na busca de mais e melhores emprego.

Observatório do Mercosul

Órgão técnico permanente de informação e consulta sobre temas relacionados ao mercado de trabalho, de caráter público e gestão tripartite. Funciona como um instrumento criado pelo Grupo Mercado Comum do Mercosul – GMC e subordinado ao Subgrupo de Trabalho n.º 10 do Mercosul.

Observatório do Trabalho do Rio Grande do Sul

O Observatório do Trabalho do Rio Grande do Sul, implantado no ano de 2001, constitui um programa da Secretaria do Trabalho, Cidadania e Assistência Social-STCAS, em parceria com a Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social-FGTAS, com o objetivo de produzir e difundir informações sobre o mercado de trabalho. Essas informações têm como principal função subsidiar gestores – governamentais e não-governamentais - para a tomada de decisões em políticas públicas. O método de produção e divulgação de informações articula o conhecimento produzido por entidades de pesquisa e a visão de atores sociais, comprometidos com a rede de observadores.

Observatório Social

O Observatório Social é uma iniciativa da CUT Brasil e Escola Sindical Sul, em cooperação com o Centro de Estudos de Cultura Contemporânea-CEDEC, Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-econômicos – DIEESE e a Rede Inter-Universitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho – Unitrabalho. É uma organização não governamental que pesquisa o comportamento de empresas multinacionais e estatais em relação aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

ABERTURA – 11 de julho de 2001

Mesa de Abertura do Seminário

Tarcísio Zimmerman - Secretário de Estado do Trabalho, Cidadania e Assistência Social do Rio Grande do Sul

Walter Barelli - Secretário de Emprego e Relações do Trabalho do Estado de São Paulo

Heitor Lerman - Diretor-Presidente da Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social

Ricardo Franzói - Supervisor do Escritório Regional do DIEESE do Rio Grande do Sul

Francisco Garcia Martinez - Secretário de Emprego e Desenvolvimento Tecnológico de Andaluzia

Alexandre Loloian - Coordenador do Observatório do Futuro de Trabalho de São Paulo

André Luiz Reis da Silva - Coordenador do Observatório do Trabalho do Rio Grande do Sul

Neusa Azevedo - Diretora-Geral da Secretaria Estadual do Trabalho, Cidadania e Assistência Social

Neusa Azevedo, coordenadora da mesa.

Este Seminário reúne instituições voltadas à investigação sobre o trabalho que discutirão a constituição e finalidade dos Observatórios de Trabalho, proporcionando um intercâmbio de experiências e incentivando a cooperação técnica. Com a presença de representantes de organizações internacionais, o Seminário debaterá o papel dos Observatórios como instrumentos de apoio à tomada de decisão e formulação de políticas públicas, possibilitando informação, análise e propostas de ação.

A seguir passo a palavra ao Sr. Tarcísio Zimmerman - Secretário de Estado do Trabalho, Cidadania e Assistência Social do Rio Grande do Sul, e ao Sr. Walter Barelli - Secretário de Emprego e Relações do Trabalho do Estado de São Paulo.

Walter Barelli

Bom dia a todos. Queria saudar meu companheiro do FONSET - Fórum de Secretários do Trabalho, o Tarcísio Zimmermann, Secretário de Estado do Trabalho, Cidadania e Assistência Social do Rio Grande do Sul; saudar o Diretor-Presidente da Fundação Gaúcha do Trabalho, o Heitor Henneman; ao rever, saudar meu prezado amigo do DIEESE, Ricardo Franzoi; o Coordenador do Observatório do Rio Grande do Sul, André Reis da Silva, e o Coordenador do Observatório do Futuro do Trabalho do Estado de São Paulo, Alexandre Loloian.

É a instalação de uma nova e profícua parceria. A nossa idéia de Observatório fundamenta-se no fato de que a sua existência se justifica apenas através da presença do contraditório, do compartilhamento das posições e perspectivas dos diversos atores sociais. Quando recebemos o gentil convite do Secretário Tarcísio para empreendermos esse Seminário, aceitamos imediatamente e falamos que o único problema era uma questão de data, como fazer, discutimos a forma de se tratar esse assunto, entre outros, e de bom grado estamos aqui presentes para aprender muito com todos os participantes, os daqui do Rio Grande do Sul, os amigos delegados internacionais convidados para apresentar suas experiências, e poder aportar também o que tem sido a nossa experiência ao longo desses anos na questão do Observatório do Futuro do Trabalho do Estado de São Paulo.

Acredito que é só esse o motivo dessa primeira intervenção, mostrar o significado de estarmos todos juntos porque essa observação tem que ser sempre uma observação conjunta, tem que ser uma observação holística, tem que ser uma observação feita de todos os ângulos. Os trabalhadores têm que estar presentes, os empresários têm que estar presentes, as entidades científicas têm que estar presentes. Então, a maneira como está constituído o Observatório do Futuro do Trabalho em São Paulo é através de um grupo multipartite. Nem falamos mais em tripartite. Porque a Universidade é fundamental, institutos de pesquisa também, e a visão que se busca, é uma visão complementar, que forneça pistas, que traga discussões, e leve finalmente a ações principalmente no campo do governo que precisa estar pisando num terreno sólido para tomar suas decisões.

É dessa maneira que nós vemos o funcionamento dos Observatórios. Saudamos esta iniciativa. Gostosamente estamos presentes. Estaremos trabalhando juntos durante três dias: hoje teremos as exposições das experiências nacionais e internacionais; amanhã um dia inteiro de aprofundamento entre os técnicos dos Observatórios com as delegações internacionais; e, finalmente, no terceiro dia, na cidade de São Paulo, a comunidade paulista terá a oportunidade de assistir às exposições que durante o dia de hoje serão aqui apresentadas. Convido, pois, a todos que puderem, a estar presentes no Instituto de Estudos Avançados – IEA, da Universidade de São Paulo – USP, para a continuação e encerramento desse Primeiro Seminário Internacional de Observatórios do Trabalho.

Bom trabalho, parabéns a todos. (palmas).

Tarcísio Zimmermann

Em nome do Governo do Estado do Rio Grande do Sul, eu queria saudar a todos os presentes aqui, as nossas delegações internacionais, as representações do diferentes setores da sociedade, e saudar sobretudo o meu companheiro de muitas lutas dentro do Fórum Nacional de Secretários do Trabalho, Walter Barelli, e dizer que nós temos sido capazes de exercer conjuntamente um grande esforço no sentido de manter a idéia de uma co-responsabilidade solidária entre a União, Estados, entidades da sociedade na construção de um sistema público de emprego. Portanto, para nós é uma honra ter aqui presente a Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho de São Paulo, compartilhando conosco e nos permitindo também conhecer a sua experiência que já é mais, digamos, de mais tempo, nessa área do emprego.

Também está presente o Secretário Francisco Garcia Martinez, Secretário de Emprego e Desenvolvimento Tecnológico da Junta de Andaluzia, da Espanha. Queremos desejar boas-vindas à Junta de Andaluzia, dizer que estamos também envaidecidos com a presença desta delegação. Saudar também o meu companheiro Heitor Lermen que tem, como Presidente da Fundação Gaúcha do Trabalho, importante participação neste esforço. Igualmente, saúdo o Diretor do DIEESE, Ricardo Franzoi, também participante e co-promotor deste evento, assim como tem sido o DIEESE co-participante do esforço de constituição do nosso Observatório do Rio Grande do Sul.

Gostaria de saudar também o Alex Loloian, que coordena este esforço em São Paulo, e meu companheiro André Reis da Silva que, junto com toda a equipe do Observatório, se esforçou para organizar este evento e para viabilizar a presença de várias delegações que nos honram com a sua presença. Eu queria registrar aqui que além da Junta de Andaluzia, temos aqui presentes a Prefeitura de Santo André, em São Paulo e da Prefeitura de Recife. Nós temos uma representação do Cinterfor/OIT do Uruguai. Nós temos uma delegação de estudos sobre qualificação, o Cereq, da França. Nós temos presente aqui o Oriol Homs do CIREM, do Centro de Investigação e Pesquisa do Mediterrâneo, de Barcelona. Nós temos aqui também um representante do Governo do Canadá, Christian Dea, do Instituto de Pesquisas sobre Recursos Humanos. Temos presente aqui também uma representação do BNDES. Temos aqui também a presença da CUT e da Força Sindical. E temos vários órgãos do Governo do Rio Grande do Sul aqui presentes.

Então, queremos saudar a todos e dizer que esta iniciativa é coerente com todo um esforço que vem sendo feito no nosso país, e não é um esforço particular do Governo do Estado do Rio Grande do Sul, mas tem a presença aqui do Governo do Estado de São Paulo, demonstra uma identidade neste esforço singular que nós fazemos a partir dos governos estaduais, é coerente com este esforço.

Nós de fato precisamos qualificar cada vez mais as nossas políticas públicas na área do trabalho, e o Observatório é um instrumento essencial para que nossas ações de fato atinjam os resultados que nós esperamos, e que os recursos públicos que nós utilizamos no financiamento das ações públicas sejam efetivamente bem aplicados. Mas, mais do que isto, também que nós possamos cada vez mais integrar o conjunto dos esforços no sentido da garantia do direito ao trabalho.

Nós nos identificamos com aqueles que negam a idéia do fim do trabalho, aqueles que apostam que o trabalho continuará existindo, sob outras formas, evidentemente porque o trabalho é uma relação social e ,portanto, ela é uma relação também temporal e sujeita às mudanças. Essas mudanças do trabalho devem ser canalizadas para que nós possamos efetivamente superar e suplantam este sistema da exploração do trabalho, da apropriação dos lucros do trabalho pelo capital privado e que nós possamos cada vez mais construir

um processo que nos aproxime da justiça social e da cidadania. Portanto, muito bem-vindos a todos, desejamos que todas as delegações de outros estados e outros países possam se sentir bem aqui. Um grande seminário a todos nós. Muito obrigado.

MESA 1- ESQUISA SOCIAL E POLÍTICAS PÚBLICAS – OS DESAFIOS DOS OBSERVATÓRIOS DO TRABALHO

Tarcísio Zimmerman - Secretário de Estado do Trabalho, Cidadania e Assistência Social do Rio Grande do Sul

Walter Barelli - Secretário de Emprego e Relações do Trabalho do Estado de São Paulo

Leonardo Neves Junior - Coordenador da Secretaria Técnico-Executiva do Observatório do Trabalho

Odilon Luiz Faccio - Coordenador Institucional do Observatório Social

Neusa Azevedo – Diretora-Geral da Secretaria do Trabalho, Cidadania e Assistência Social

Neusa Azevedo - Coordenadora da mesa

Nossa tarefa é fazer uma reflexão sobre o desenho do mundo do trabalho que estamos experimentando aqui no Rio Grande do Sul, a partir de outras experiências e com outros parceiros. Quero ressaltar a riqueza do nosso plenário. Essa mesa tem o objetivo de discutir pesquisa social e políticas públicas, na ótica dos desafios dos Observatórios do Trabalho.

Entre os painelistas temos o Secretário Tarcísio Zimmermann, que vai falar sobre a experiência do Observatório do Trabalho em nosso estado; o Secretário Walter Barelli, que vai apresentar a experiência de São Paulo; o Sr. Leonardo Neves Júnior, representante do Ministério do Trabalho do Brasil no Observatório do Mercosul, vai apresentar a experiência desse observatório, focando a análise da conjuntura do mundo do trabalho nos países do Mercosul e as políticas de emprego aí implementadas; o Sr. Odilon Faccio, é o representante do Observatório Social - iniciativa da CUT, DIEESE, Unitrabalho e CEDEC. O Observatório Social traz um enfoque sobre o mundo do trabalho interessante para a nossa reflexão, ao examinar o comportamento social das empresas brasileiras na observância das normas internacionais que regem o mundo do trabalho.

Essas quatro contribuições são uma base fundamental para o desafio de avançarmos na experiência do Observatório do Trabalho do Rio Grande do Sul,

iniciativa que todos nós estamos convencidos de sua pertinência e urgência. Passo a palavra ao Secretário Tarcísio Zimmermann.

Tarcísio Zimmermann

Eu queria saudar novamente a mesa que está aqui composta, saudar o plenário novamente e retornar a algumas considerações que o nosso governo julga importante colocar como pressupostos para o início deste debate do Observatório.

Eu dizia antes que hoje há um debate mundial sobre o tema do trabalho. Existem correntes, e todos nós as conhecemos, que pregavam o fim da história, que pregavam o fim do trabalho, que continuam inclusive pregando o fim do trabalho e que são correntes, na verdade, que se filiam a uma perspectiva social extremamente conservadora. Aqueles que se filiam a uma visão de mundo, que é uma visão dualista, uma visão de mundo excludente, uma visão de mundo que não consegue incorporar a idéia de uma humanidade enquanto um processo civilizatório mais homogêneo, um processo civilizatório mais capaz de assegurar os direitos coletivos.

Nós nos filiamos evidentemente à idéia do direito ao trabalho. E até nesse sentido é importante referir que recentemente um dos consultores da OIT dizia que o trabalho, visto até o presente como uma obrigação, certamente neste novo milênio caminha para ser incorporado na dimensão dos direitos humanos.

Dessa forma, o trabalho incorpora uma dimensão de direito e, portanto, como uma dimensão fundamental do processo de constituição da identidade social de todos nós, que não pode ser uma responsabilidade individual, mas uma responsabilidade coletiva.

Nesta tarefa, o Estado cumpre um papel que é absolutamente essencial. Nós aqui somos extremamente bombardeados por visões muito reducionistas do próprio pensamento vigente no mundo, e somos extremamente constrangidos permanentemente pela idéia de que o Estado é o malfeitor dos tempos atuais. Que, enfim, a presença do Estado é maléfica na sociedade. E realmente nós aqui vivemos um tempo de hegemonia do pensamento neoliberal, hegemonia de uma visão extremamente subordinadora do conjunto

das relações sociais aos interesses do mercado. Mas quando nós observamos as nações desenvolvidas, percebemos uma presença muito forte e qualificada do Estado.

Assim, num país em que a gente é constantemente bombardeado por uma visão minimalista, reducionista, estas experiências são muito importantes para desvelar o quanto o discurso ideológico aqui tende a nos desviar do centro da possibilidade de enfrentamento dos graves problemas sociais. E, evidentemente, este discurso produziu um desmonte brutal do Estado.

O Estado brasileiro, atualmente, revela-se incapaz de planejar até a necessidade energética do desenvolvimento. Quer dizer, ele não só é incapaz de planejar as políticas sociais, ele é incapaz de assegurar a todos os direitos básicos, como hoje é incapaz de sequer assegurar o pressuposto material, a sustentação dos mínimos necessários para o desenvolvimento. Essa crise energética, sem dúvida alguma, corresponde já a um efeito do desmonte, que aparece em outras esferas. Um estado que está extremamente fragilizado, um estado que está extremamente vulnerável por conta da sua crise fiscal, e é um Estado que é permanentemente questionado na sua dimensão de promover o bem comum.

O Observatório se contrapõe a esta tendência. Quando nos propomos a constituição de um Observatório, nós propomos também alguma forma de recuperar a capacidade de planejamento do Estado. Nós propomos recuperar a capacidade do estado, não autonomamente e não de forma absoluta, mas que o estado tenha um núcleo de planejamento, de inteligência, capaz de coordenar a ação do próprio estado. E que o estado deixe de ser o que ele tem sido cada vez mais no último período, mais ou menos um bibelô nas mãos dos grandes grupos econômicos que o jogam ora para cá, ora para lá, e basicamente se apropriam, de forma individual, de todos os benefícios que o estado pode proporcionar.

Neste sentido, na área do trabalho, é importante o resgate do fato de que nós já temos hoje um conjunto de instrumentos importantes de políticas públicas que, na lógica existente anteriormente, no Rio Grande do Sul, se encontravam muito deteriorados. A política pública não era considerada como algo que devesse efetivamente ser orientada no sentido da constituição e garantia de direitos. Mas existia um embrião de Sistema Público de Emprego,

que nós herdamos, como os programas de intermediação de mão-de-obra e de qualificação profissional.

A partir destes programas, nós temos feito, aqui no Rio Grande do Sul, um esforço importante de constituição de um Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, que tenha de fato o conjunto dos instrumentos que ele necessita, do qual o Observatório é um importante elemento. Para estruturar esse Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, estamos constituindo uma infra-estrutura capaz de garantir o acesso da população aos instrumentos de estímulo ao trabalho, ao emprego e à geração de renda. Nós estamos construindo 26 Centros Regionais de Desenvolvimento, Trabalho e Renda, que vão incorporar todos os programas que o nosso governo desenvolve na área da geração de emprego e também na área da promoção do desenvolvimento, disponíveis ao conjunto da sociedade.

Esta estrutura está instalada em todas as regiões do Estado, com técnicos, com equipes, enfim, com possibilidades de que a população de todo o Rio Grande do Sul, de forma descentralizada, possa ter acesso a esses programas. Nós estamos qualificando uma rede de mais de 100 Casas do Trabalhador, que estarão em todos os maiores municípios do nosso estado, assegurado que o conjunto dos trabalhadores, dos empresários e do poder público possa ter acesso aos programas de geração de emprego e renda.

Esse é um lado do esforço. De outro lado, nós estamos também ampliando substancialmente o leque dos programas disponíveis. Além da intermediação de emprego, que hoje se qualifica - ampliando o seu raio de alcance, a partir também da preocupação não só em geral, mas da intermediação específica de mulheres, de portadores de deficiência, de negros, e de jovens - temos o programa de qualificação, que tem alcançado grande relevância social - com 312 mil inscrições neste ano.

Nós temos programas como o Primeiro Emprego, que já permitiu a incorporação de milhares de jovens ao mercado a mais de 5.000 empresas do estado do Rio Grande do Sul, com estímulos financeiros diretos para estas empresas contratem jovens. Além disso, temos avançado na concepção de que nós precisamos ter instrumentos mais dirigidos a incorporação do jovem portador de deficiência, do jovem egresso do sistema penal e do jovem egresso do sistema FEBEM.

O Centro do Trabalhador Autônomo é um programa dirigido aos trabalhadores que atuam de forma autônoma no mercado de trabalho que, através deste programa, podem formalizar a sua relação como trabalhadores autônomos através da nossa estrutura de qualificação, de intermediação e dos nossos instrumentos de crédito. Já o Programa do Artesanato, gerido pela Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social, incorporou mais de 35.000 artesãos no Estado. É uma outra dimensão importante do esforço de garantia do trabalho.

Nós temos também o Programa de Crédito Assistido, que é um programa que busca através do BANRISUL assegurar acesso a recursos financeiros em condições mais vantajosas, aos setores mais vulneráveis na sua relação com o mercado, como as cooperativas, os empreendedores autônomos, os profissionais liberais, as micro e pequenas empresas. Portanto, é um instrumento importante também de estímulo à geração de emprego.

E nós temos o Programa Coletivos de Trabalho, que busca reconstruir as possibilidades de inserção produtiva dos trabalhadores em situação de longo desemprego, aqueles trabalhadores que estão pessoal e tecnicamente inabilitados para o mercado de trabalho. Um programa que é muito articulado na perspectiva da reconstituição da auto-estima, na reconstituição das condições técnicas, na reconstituição das condições pessoais e no encaminhamento para o acesso ao mercado de trabalho. É importante também ressaltar que essa experiência contou com o conhecimento de experiências internacionais semelhantes, como é o caso da desenvolvida pelo CIREM na Espanha.

Assim, dispomos hoje de um conjunto de instrumentos que nos permitem atender, de forma bastante importante, as necessidades colocadas no mercado de trabalho, tanto por trabalhadores como por empresário. Nós temos, inclusive, instrumentos que interagem com as mudanças que estão permanentemente ocorrendo no mundo do trabalho. Mas nós precisamos, sem dúvida alguma, de um instrumento como o Observatório do Trabalho, que possa fazer com que as ações e os programas que nós desenvolvemos de fato sejam canalizadas para a realização de seus objetivos. Que a política pública possa efetivamente acertar os alvos propostos partir das ações executadas

pelo Estado, construídas de forma tripartite com a os trabalhadores e empresários.

A experiência ainda embrionária de Observatório que nós temos aqui no Rio Grande do Sul nos foi de extrema importância na proposição do Projeto de Lei e da lei que estabelece o Piso Salarial Mínimo no Estado do Rio Grande do Sul. Foi a partir dos dados, dos estudos, das informações que nós fomos colhendo através do Observatório, que nós pudemos estabelecer esta proposta que passará a vigorar a partir do dia 15 de julho deste ano.

Assim, o Observatório já apresenta resultados concretos, mas constitui uma ferramenta que está ainda em processo de construção e que nós pretendemos que se consolide, em especial na dimensão que o Secretário Barelli destacou. Nós não acreditamos num estado acima da sociedade. Como também não acreditamos num estado mínimo. Nós acreditamos e temos feito aqui no Estado do Rio Grande do Sul um esforço extraordinário de ampliar o controle social sobre a política pública. O controle do estado pela sociedade. A participação da sociedade na definição dos destinos e na definição das políticas públicas.

Nós pensamos o Observatório também desta forma, sabendo que este é um processo difícil e de longo prazo. O nosso país não tem uma tradição na negociação e na busca de consensos. É importante destacar que nós não estamos falando aqui que alguém tenha que abrir mão da sua visão de mundo, da sua visão de sociedade. Mas nós estamos falando aqui que este país é um país realmente da exclusão, da desigualdade, é um país que tem um salário mínimo de R\$ 180,00 e é um país que não construiu mecanismos institucionais que permitissem inclusive que o Estado pudesse ser mais eficaz.

Nós sabemos que a construção do tripartismo não é fácil. O tripartismo, ou multipartismo que o Secretário Barelli referiu, é uma construção, é um desafio, não é algo dado. Na discussão do Piso Regional, tivemos muita dificuldade em construir um acordo com os empresários. Ora, neste contexto é muito difícil estabelecer qualquer nível de consertação.

O Observatório que nós estamos construindo é de fato um instrumento de qualificação de política pública, é um instrumento que nós queremos que esteja subordinado a uma lógica de controle social. Portanto, que seja também um instrumento de fortalecimento da participação social, de empresários, de

trabalhadores, de universidades, de centros de pesquisa, e que tenha também a capacidade de diálogo com as outras experiências, e por isso é tão importante a presença de São Paulo, e que seja também um instrumento que fortaleça a cultura social da participação. Dessa forma, esperamos que o Observatório tenha esta participação generosa de ajudar a constituir novos diferenciais das relações sociais que nós precisamos ter no nosso país.

Basicamente são essas as idéias que dão corpo aqui a este nosso esforço e que nós acreditamos que de fato, é muito importante. Nós precisamos, sem dúvida alguma, qualificar as ações do Estado. Nós precisamos fortalecer a presença do Estado na sociedade. Não sobre a sociedade, mas fortalecer a presença do poder público, das ações consensuadas, do consenso social na sociedade. E neste sentido o observatório será sem dúvida alguma uma ferramenta muito importante.

Coordenadora

Nesse momento passo a palavra para o Sr. Walter Barelli, Secretário de Emprego e Relações do Trabalho do Estado de São Paulo.

WALTER BARELLI

Obrigado, Neusa.

Vou fazer um rápido retrospecto da experiência que nós vivemos em Brasília, no Governo Federal, porque nossa equipe, quando assumiu o Ministério do Trabalho após o afastamento do Collor, foi confrontada com uma série de problemas e desafios, alguns antigos e outros bastante novos.

Um primeiro desafio era verificar como que se podia fazer política pública dentro do Ministério do Trabalho, ou através do Ministério do Trabalho. E fomos descobrindo instrumentos importantes e poderosos, mas que estavam ainda com pouca visibilidade, e por isso mesmo ainda sem se apresentar com toda sua potencialidade. Quero mencionar o Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT que hoje todo o mundo acha que é natural, mas que naquele início da década de 90, vinha tendo uma utilização ainda muito acanhada como instrumento de política pública voltada ao mundo do trabalho. Outra idéia-força

foi a do salário mínimo de 100 dólares, como primeiro passo para se chegar depois a um salário mínimo para o MERCOSUL.

Mas, o que foi um desafio maior, foi sair do nível nacional e construir políticas públicas num estado da federação, São Paulo, numa época complicada. Nós fomos convidados pelo Governador Mário Covas para assumir a Secretaria, e quando ele falou “Relações do Trabalho” ponderei: “olha, com esse nome eu não vou”. Fiz ver ao governador que a questão de relações do trabalho é uma questão nacional, e que se a gente colocar “EMPREGO” na atribuição dessa Secretaria, aí é um desafio mais contemporâneo e eu acredito que a minha turma vai aceitar, e nós iremos construir instrumentos para enfrentar a questão do emprego.

Foi desta maneira que surgiu a primeira secretaria de emprego do Brasil. Eu me lembro que eu dizia naquela época que o Brasil não precisava de um Ministério do Trabalho, mas sim que precisava de um Ministério do Emprego. E hoje o Ministério do Trabalho é do Trabalho e do Emprego, e algumas secretarias estaduais já têm o nome “emprego” na sua constituição. E toda a acalorada discussão se é emprego ou trabalho, mas trabalho, não mais relações do trabalho, se o trabalho com carteira assinada, ou todos os tipos de trabalho, apenas despertou a importância do tema e da existência de um espaço único a ser ocupado pelo Estado, ente insubstituível em sociedades contemporâneas. Mas não vamos entrar nesta questão neste momento.

Bem, chegando a uma realidade onde os graus de liberdade eram outros, numa administração estadual, era necessário descobrir como resolver problemas que eram trazidos secularmente pela nossa forma de desenvolvimento e proximamente pela chamada reestruturação produtiva. As nossas indústrias, desde, bem, desde a década de 80, mas principalmente desde Collor, elas vinham passando por inúmeros desafios para se apresentarem competitivas, e além de demitir muita gente, e o profissional exigido para atender aos novos tempos era cada vez mais um profissional diferente.

Ao mesmo tempo que esses novos requerimentos e procedimentos se apresentavam, continuamos convivendo com as mazelas geradas pelo nosso estilo de desenvolvimento passado, e da sua incapacidade de absorver todo o contingente de trabalhadores aptos e dispostos a trabalhar, gerando os

diversos tipos de desemprego. Dessa forma, para enfrentar o desemprego de longa duração na Região do Estado de São Paulo aonde ele é mais grave, foi proposta as “Frentes de Trabalho”, a designação popular do Programa Emergencial de Auxílio Desemprego. O desemprego dos jovens, um público que sofre discriminação e dificuldades para ingressar no mercado de trabalho, e que apresenta uma taxa de desemprego que é o dobro da taxa de desemprego total, foi elaborado o Programa Jovem Cidadão – Meu Primeiro Trabalho, que oferece aos jovens de 16 a 21 anos, freqüentando o nível médio do ensino oficial do estado, oportunidade de um estágio para adquirir a experiência profissional requerida nos processos de seleção cada mais exigentes. Além desses, temos situações de desemprego que atingem grupos especiais de cidadãos, que por sofrerem algum tipo de discriminação, é mais do que justo que sejam contemplados com políticas específicas para garantir condições mínimas de igualdade de competição no mercado, como as mulheres, os negros, os portadores de deficiência, os de mais de 40 anos, dentre outros.

Como enfrentar essa complexa realidade é o nosso grande desafio. Agora, nós vínhamos aprendendo com a nossa experiência e com a observação de como os países desenvolvidos enfrentavam essas questões, que tínhamos de estruturar no nosso país, aquilo que o Alexandre Loloian, que está aqui conosco, insistia em denominar de um sistema público de emprego. O Tarcísio é um dos que mais adotou esse termo.

Não estamos buscando, num governo do estado, assumir que o governo faça tudo. O governar pelo emprego não significa adotar a prática do malfadado empreguismo. Cada instância de governo tem de adotar as boas práticas, que são políticas adequadas para que haja emprego para todos, que se criem vias para que o emprego exista, ou ainda, políticas que promovam a igualdade de condições para que todos possam Ter acesso ao mercado de trabalho.

Agora, se o governo vai empregar pouco ou nada, ou até vai desempregar nos processos de reestruturações por que tem passado, quem emprega? Aí, entra o papel e a importância da presença dos empregadores, e desde a OIT nós buscamos o modelo tripartite. Primeiro foram feitas as comissões tripartites estaduais, depois as comissões municipais de emprego,

que nós lá em São Paulo chamamos de COM-EMPREGO. Porque é o empregador que cria o emprego ou tem essa responsabilidade social e não dá para afastar o chamado empreendimento do seu valor social, da sua expressão social. E é o trabalhador que necessita, que sabe as dificuldades que tem no desemprego, aonde que a situação, para ele, é mais difícil.

Ao mesmo tempo, já havia há longo tempo uma reflexão que se esboçou nessa reestruturação produtiva, mas que a gente vinha estudando há muito tempo sobre a nova organização do trabalho. Trata-se de entender o efeito da introdução de novas máquinas e novas tecnologias nas empresas, e sobre o impacto das máquinas modernas no nível do emprego, e nos requerimentos de qualificações, competências e habilidades requeridas dos trabalhadores, que modernamente está consubstanciada no computador e nas tecnologias da microeletrônica e das comunicações. E nós já tínhamos visto, como história do mundo do trabalho, que não se quebra a máquina e que se deve buscar uma nova forma de integração. Como fazer tudo isto e se é possível ter um mundo diferente, com outras instituições. Ai a importância da discussão sobre uma nova organização do trabalho.

Foi daí que surgiu uma proposta que tem um nome, hoje muito repetido, mas que na época, início de 1996, representou um importante passo, que foi a compreensão do conceito de que éramos ignorantes e sabíamos que éramos ignorantes. Não tínhamos a suprema ignorância de saber que não sabíamos que não sabíamos. Nós sabíamos que não sabíamos. E aí surgiu um programa concebido de forma multipartite, chamado Programa Aprendendo a Aprender. O Programa Aprendendo a Aprender foi concebido em muitos meses de reuniões e oficinas que contaram com todos os atores sociais relevantes no mundo do trabalho, até que culminou num grande Seminário no Memorial da América Latina em São Paulo, que reuniu mais de quinhentas pessoas dos sindicatos, centrais, governo, universidade, setores empresariais, associações de profissionais de recursos humanos, que em São Paulo são muito importantes em todo processo de inovação, e que têm uma visão mais moderna das coisas. Como resultado desse Seminário, o Programa Aprendendo a Aprender ficou constituído de três projetos. Um chamado Observatório, outro chamado de Habilidades Básicas e Específicas e de Gestão, e o outro o Centro Público Experimental de Formação Profissional.

Nesse Seminário tivemos a participação da Organização Internacional do Trabalho - OIT, da Agência Canadense de Desenvolvimento – CIDA, a participação dos nossos amigos do SINTERFOR do Uruguai, e do Ministério do Trabalho através de suas representações locais e nacionais. Mas o mais importante desse Seminário, é que ao ser apresentado o esboço do que seria o observatório, o esboço do que seria o projeto de habilidades, e o esboço do que seria o centro público, as quinhentas pessoas presentes no prédio do Parlatino, lá no Memorial da América Latina, todas elas, chegaram à conclusão que era aquele um importante caminho a ser percorrido.

Após a apresentação das grandes conferências, formaram-se grupos constituídos por pessoas e instituições presentes no plenário do seminário, os quais estudaram cada um dos temas, a programação que se pretendia para cada um desses projetos e a partir daí estamos trabalhando desde 96, com esses três grandes projetos.

Vou começar pelo projeto que tem por função abordar a questão das habilidades, porque nós no Ministério quando formatamos as bases para que o FAT passasse a desempenhar um papel ativo na sustentação de políticas públicas voltadas ao mundo do trabalho, de imediato pensamos na questão da capacitação profissional. Mas ao mesmo tempo tínhamos visto que se você não discutisse os fundamentos da formação profissional, nós estaríamos correndo um grande risco de distribuir dinheiro para aproveitadores. Era evidente a necessidade de se aprofundar o que era cada uma daqueles conceitos, que novas experiências deveriam ser feitas, porque, embora no ano de 1995 São Paulo não tenha recebido nenhum recurso do FAT para esse fim, tínhamos no horizonte receber recursos a partir de 1996 e nos anos seguintes, e teríamos de enfrentar a discussão sobre que formação profissional oferecer aos desempregados ou aos trabalhadores em vias de perder seus empregos, de maneira que seguisse aquilo que nós intuíamos que o observatório deveria fazer.

Embora como educadores lutemos pelo direito e o acesso a todo tipo de educação a todos que dela necessitarem, era importante para que um programa com a extensão e dimensão que se desejava tivesse algum tipo de filtro para assegurar, na medida do possível, que os recursos dos trabalhadores fossem aplicados preferencialmente na capacitação dos trabalhadores com

maiores chances de ser um futuro empregado. A concepção era, em vez de política passiva como seguro-desemprego, uma política ativa de colocação efetiva daquele trabalhador no mercado de trabalho. Então, havia necessidade de juntar as coisas.

Hoje nós já estamos vendo um pouco mais claro como isso é possível sem incorrer em injustiças, porque há dois anos nós estamos praticando em todo o Estado de São Paulo o que chamamos Programa Municipalizado de Qualificação Profissional. O que é o Programa Municipalizado de Qualificação Profissional? É fazer através de uma ação prática e direta, que as Comissões Municipais de Emprego funcionem como Observatórios Locais do Futuro do Trabalho. A Comissão Municipal de Emprego nos diz, naquela cidade, naquele município, pelo conhecimento que de forma tripartite é dividido na cidade, você sabe, olha, vê que está chegando uma empresa de aviação por exemplo, e aqui eu estou falando do caso de Araraquara que está recebendo uma unidade da Embraer, e sabe que não tem ninguém formado ou capacitado para o trabalho na área da aviação em Araraquara. Então, como criar essa capacidade para ampliar as chances de os futuros empregados da Embraer serem de Araraquara e cidades vizinhas? Certamente, se nada for feito pela Comissão Municipal de Emprego, ou por outro ente que tenha essa visão do que é o interesse público nesse caso, nenhum trabalhador de Araraquara vai ser empregado pela EMBRAER na sua nova planta. Então, a Comissão ela se antecipar e dizer: olhe, eu quero, eu estou precisando porque eu estou com emprego até comprometido, pois a EMBRAER já fez um acordo com a Comissão Municipal, olha, precisamos de 400 pessoas com esta cultura aeronáutica, que é muito diferente de tudo que sabemos, pois a questão da qualidade total é uma questão de sobrevivência, já que o produto final, um avião, não pode ser consertado nas nuvens. Agora, essa mentalidade aeronáutica precisa existir numa cidade que vai ter de criar os recursos para isso. Então, toda a metodologia de formação profissional, de escolha do curso, passa a ser orientada pelo nosso observatório local, municipal, onde está o representante do prefeito, do governador, ou das secretarias, da minha secretaria, do correspondente à prefeitura, da indústria, do comércio, das entidades patronais mais importantes da cidade, e pelas diferentes correntes sindicais em que se dividiu o movimento dos trabalhadores brasileiros. Então,

nós temos a COM-EMPREGO planejando o futuro do emprego da cidade. E essa é a maneira de juntar as coisas que nós fomos buscar juntos no Aprendendo a Aprender.

Além disso, o Programa tem um outro projeto que é o Centro Público Experimental de Formação Profissional. Inicialmente nós pensávamos num centro apenas virtual e experimental de novos cursos, novas práticas e técnicas de aprendizagem na área de formação profissional. Porque a idéia naquela época, quando ainda não se tinha aprovadas nem a Lei de Diretrizes e Bases da Educação, e nem as novas orientações para o ensino técnico e tecnológico, era de contribuir para aumentar a agilidade das nossas escolas técnicas, seja do Governo do Estado de São Paulo que tem lá o Centro Paula Souza, seja o SENAI, o SENAC e mais recentemente o SENAR e o SENAT, os novos “S” que surgiram, para acompanhar as transformações no mundo do trabalho e os novos requerimentos exigidos da força de trabalho.

Apenas como informação, e para mostrar como o Governo do Estado está agindo de forma integrada no enferrujamento da questão da capacitação profissional, em especial da nossa juventude, nós estamos com um programa de quarto ano do ensino médio, para jovens que não foram ou não têm interesse de ir para a Universidade, mas que também não têm ainda competência profissional ou não se sentem com competência profissional, ou não são avaliados como competentes para irem para escritórios, fábricas, comércio, etc. Então, existe um programa na Secretaria da Educação do Estado de São Paulo com o objetivo de oferecer mais um ano de curso profissionalizante para 50.000 jovens que terminaram o ensino médio.

Neste rápido balanço sobre o esforço das instituições para elevar a capacitação profissional dos trabalhadores brasileiros, merece destaque o papel das universidades, que está sendo a última a, de fato, abraçar a causa da necessidade de investir na questão da formação profissional. Quando já no Governo do Estado eu precisei da universidade, a universidade não tinha muito para oferecer. Tanto assim que nós apoiamos a criação da Fundação UNITRABALHO, porque era uma maneira de estimular que se formassem núcleos nas universidades pensando nos desafios e nas questões que as transformações científicas, tecnológicas e organizacionais colocam para os que

têm responsabilidades públicas com os desdobramentos dessas mudanças no nível e na qualidade das ocupações.

Em suma, a idéia dos Centros Públicos Experimentais de Formação Profissional era, portanto, a de juntar entidades e instituições de pesquisa e ensino para desenvolver juntos experimentos de formação profissional, com o objetivo de introduzir programas inovadores e mais adequados à realidade mutante do mercado de trabalho, de novos cursos e técnicas de aprendizagem profissional. Essa missão os centros públicos têm desempenhado, muito embora, e não obstante terem sido pensados para funcionarem virtualmente, nos deparamos com as dificuldades de trabalhar no éter. A nossa cultura nos levou então para aceitarmos a idéia de contarmos, pelo menos numa fase primeira, com Centros Públicos identificados com uma estrutura física. Então, nós temos um localizado no município da Capital, um em Tupã, outro em Jaguariúna e um quarto que está se formando no Pontal do Paranapanema, agregando 16 municípios.

Nos Centros Públicos se juntam, um SENAI com o sindicato dos profissionais de processamento de dados e com uma ONG especializada em trabalhar com adolescentes, para fazer um curso de informática que qualquer um sabe fazer. Está industrializado e todo mundo acha que sabe tudo o que é preciso. Em qualquer esquina tem uma escola de informática. Só que todo centro público de formação profissional dá preparação para o jovem para o mundo do trabalho informatizado. Ele vai aprender aquilo que ele sabe que vai durar muito pouco. Já começa por aí. O Word dele é a última versão mas possivelmente muitas vezes é a penúltima, porque a outra está saindo numa caixinha de surpresa qualquer. Isto é preparar o jovem e outros segmentos de trabalhadores para conviver num mundo diferente. Essas práticas estão presentes em todos os experimentos, por exemplo, a adaptação de cursos de turismo específicos para atender as necessidades de uma cidade do interior. Tudo isso está sendo construído por mais de uma entidade, para que não haja superposição de esforços, mas, também que os esforços despendidos colham os melhores resultados, da mesma forma que grandes empresas multinacionais se juntam para economizar investimentos em novas tecnologias e novos produtos.

Bem, e aí, hoje nós temos o nosso Observatório também no éter. Nós temos um site, onde recebemos e colocamos propostas para serem debatidas por todos os que se interessem pelas questões do mundo do trabalho. A metodologia do Observatório do Futuro do Trabalho do Estado de São Paulo, discutida e aprovada por um Conselho de Implantação logo após o Seminário de 1996, contempla três momentos: o primeiro momento, que chamamos de **rastreamento dos problemas**, o qual se constitui numa atividade de capturar de todos os nossos parceiros, de uma rede de consultores e especialistas ou, ainda, de qualquer navegador da internet, uma vez que o acesso é livre, a manifestação fundamentada de temas relevantes do mundo do trabalho para discussão das suas manifestações atuais e, principalmente a sua relevância e permanência no futuro.

Depois, no próprio site nós colocamos a questão do **estudo exploratório**, que já é um segundo momento, em que um determinado tema de discussão passou pelo crivo da relevância e foi indicado como prioritário pelos principais atores sociais envolvidos. No site do Observatório – www.observatorio.sp.gov.br – existem atualmente três ou quatro estudos exploratórios sobre assuntos que estão preocupando aquela coletividade. Por exemplo, e em homenagem aos nossos amigos do DIEESE, e para não perder o vício, está lá como estudo exploratório um estudo sobre salário mínimo, que levanta questões de como que ele é, como que está a discussão sobre pisos regionais mínimos, como que questão é tratada nos demais países, o que pensam cada um dos segmentos interessados no seu valor, dentre outras questões, visando enriquecer a discussão e tornar clara a posição de cada um dos segmentos envolvidos, em suma, é um estudo exploratório. Nem o próprio DIEESE diz que escreveu a Bíblia final. Está ali para ser discutido se essa é a melhor forma de se fazer políticas de remunerações mínimas.

Uma vez colhidas todas as opiniões e as posições de todos os atores, parte-se para a elaboração do que a metodologia do Observatório designou, pelo menos provisoriamente, de **estudo analítico**. O estudo analítico pretende ser um extenso trabalho de pesquisa que defina com absoluta clareza os limites e possibilidades colocadas por cada uma das partes responsáveis por ações que possam alterar a situação de determinado problema, de forma a se constituir numa proposta de ação, que deverá ser validada pelas partes em

debates públicos, cuja marca será o respeito total e absoluto das posições antagônicas, única forma de convivência democrática e a busca de soluções minimamente consensuais das partes que têm poder e capacidade de fazer história e a sociedade que pretendem legar às gerações futuras.

Para terminar, eu vejo o observatório como um olhar coletivo, multipartite - não mais apenas tripartite, sobre a realidade, para que possam ser tomadas as melhores políticas públicas e as melhores decisões sobre o que deve ser feito. Quanto nós fizemos aquele seminário de agosto de 1996 do Aprendendo a Aprender, a pergunta que era feita para os participantes, era “o que deve ser feito hoje para que daqui a 10 anos, a situação esteja mais próxima do que se deseja?”. E como nós vamos fazer isso.

O observador que pretendemos todos deve sempre partir do presente para o futuro. Nós, principalmente os que têm militância política e militância sindical, trabalhamos ainda muito sobre uma perspectiva do passado, para corrigir o passado e chegarmos ao presente. O observatório é uma outra ponte, é do presente para o futuro. Porque aí, a idéia é que nós podemos ser os construtores do futuro. Quando a gente trabalhava só com as estatísticas, bem, nós tínhamos resultados, nós podíamos dizer qual é a taxa de analfabetismo do Brasil. Quando as estatísticas se transformam em informação, é quando esses números podem começar a ter um determinado sentido. O importante é ele se transformar em conhecimento. A junção de todos os fatos e que nos permite tomar decisões inteligentes e competentes. Há muito tempo nós sabíamos qual era a taxa de mortalidade infantil. Hoje, nós sabemos quais políticas públicas podem ser adotadas, e quais os aliados e os recursos passíveis de serem mobilizados para combater a mortalidade infantil, e como fazer escolhas adequadas para resolver o problema da mortalidade infantil. Dessa maneira, nós deixamos de ter meras estatísticas, as informações elas são bastante, mas temos conhecimentos que podem dar aos inteligentes, aos que têm possibilidade de trazer soluções, podem levá-los, ou levar-nos a fazer as melhores escolhas.

O observatório é para isso. Não é para aumentar a informação, não. É para conhecermos, para escolher bem, atuar, e numa forma coletiva, numa forma pública, isso ser o resultado de uma sociedade democrática atuante. Desculpem por não apresentar transparências, porque julgo melhor a consulta

posterior ao nosso site, além do que amanhã na oficina técnica tem mais algumas coisas para serem informadas aos senhores e senhoras. Obrigado pela atenção. (palmas).

Coordenadora

Passo a palavra para o Sr. Leonardo Neves Júnior, representante do Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil, que vai relatar a experiência do observatório do Mercosul.

Leonardo Neves Júnior

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer o convite para participar desse evento e parabenizar a organização pela iniciativa. Acho importante desenvolver ações locais, estaduais e federais relativas aos observatórios do trabalho. Igualmente importante é o intercâmbio com as experiências internacionais, para que a gente tenha a percepção se estamos fazendo a coisa certa.

Eu preparei minha apresentação em quatro pontos: Primeiro, eu gostaria de fazer uma breve exposição sobre o Observatório do Mercado de Trabalho do Mercosul. Depois, faço uma breve apresentação sobre a experiência do observatório europeu do emprego, no âmbito da estratégia de emprego da União Européia. Isso, para servir de referência para o observatório do Mercosul. A seguir, farei uma breve exposição sobre a situação do emprego na Europa e no Mercosul, apresentando alguns dados. Finalmente, discuto se o observatório europeu, dentro do marco da constituição e consolidação da União Européia e de sua estratégia de emprego, seria uma referência para nosso projeto, no Mercosul.

Quanto ao primeiro ponto da apresentação, o Observatório do Mercado de Trabalho do Mercosul, quero levantar, inicialmente, os antecedentes de sua constituição, basicamente a inserção de sua dimensão social na integração regional com o Cone Sul. Depois, apresento as características principais do observatório, ou seja, o que é, sua composição, seu vínculo institucional, seus objetivos e os avanços que ele tem logrado até o presente momento.

Em relação aos antecedentes, vale a pena destacar o estabelecimento da dimensão social no projeto de integração no Mercosul. A ênfase desse projeto é nos aspectos econômicos e comerciais da integração. A discussão da dimensão social não está prevista inicialmente no projeto, não há um capítulo específico no tratado da integração regional no Cone Sul. Mas, o avanço do processo de integração traz à tona e coloca como desafio à agenda de trabalho a discussão sobre os impactos da integração no mercado do trabalho. Esses impactos devem ser acompanhados e seu entendimento aprofundado em termos de mobilidade geográfica da mão-de-obra, necessidade do reconhecimento das assimetrias laborais e das competências profissionais, os impactos sobre o emprego, e também os impactos em termos da proteção legal e previdenciária dos trabalhadores.

Esses desafios exigem dos estados membros do Mercosul um esforço conjunto no sentido de analisar os impactos da integração no mercado de trabalho, aprofundar a compreensão sobre os temas comuns relacionados ao mundo do trabalho, aproximar e harmonizar as legislações e normas trabalhistas, garantir um patamar de direitos fundamentais do trabalho e de seguridade social, e também de intensificar a cooperação e o intercâmbio entre os serviços públicos de emprego dos quatro países.

Eu acho que o papel do observatório do Mercosul está mais relacionado à necessidade de se avaliar e acompanhar os impactos da integração no mercado de trabalho e intensificar a cooperação e aproximação das políticas públicas de emprego no Mercosul.

A questão da garantia dos direitos fundamentais do trabalho e da seguridade social é um objeto de estudo da comissão sócio-laboral, que é um outro organismo que compõe a dimensão social do Mercosul.

Alguns componentes importantes do desenvolvimento da dimensão social que vale a pena ser mencionado: O Sub-Grupo de Trabalho 10, instituído em 1995 através da Resolução N^o 20 do Grupo Mercado Comum – GMC, trata dos assuntos trabalhistas e dos assuntos relacionados ao emprego e seguridade social na região. É um órgão de apoio técnico ao Mercado Comum, analisa os temas ligados à esfera do trabalho e seguridade social e propõe ao GMC medidas e recomendações, de acordo com o que se acompanha da situação do trabalho em cada país.

Um outro componente importante do desenvolvimento da dimensão social no Mercosul consiste na Comissão Sócio-Laboral. Essa comissão foi criada após a celebração da Declaração Sócio-Laboral do Mercosul pelos quatro países membros em dezembro de 1998, no Rio de Janeiro. Essa comissão é composta de forma tripartite e quadrinacional.

Um outro aspecto importante do desenvolvimento da dimensão social no Mercosul é a constituição e desenvolvimento do Observatório do Mercado de Trabalho. O observatório representa um importante passo na institucionalização dos temas sociais na integração do Mercosul. Além disso, é um espaço permanente para o tratamento da questão do emprego e do mercado de trabalho, com o objetivo de subsidiar os governos e os atores sociais na elaboração das políticas de emprego e até mesmo na aproximação das políticas da região.

Para se ter uma idéia do vínculo institucional do observatório, abaixo do Conselho do Mercado Comum, formado pelos chanceleres e ministros da área econômica, está o Grupo Mercado Comum, que seria o órgão executivo do Mercosul. Abaixo do Grupo Mercado Comum nós temos uma série de subgrupos de trabalho, além da própria Comissão Sócio-Laboral, dentre os quais o Sub-Grupo de Trabalho 10, Assuntos Trabalhistas, Emprego e Seguridade Social, sub-grupo este onde está vinculado o observatório do Mercosul.

Sobre as características do Observatório Mercosul: esse observatório é um órgão permanente de informação e consulta dos temas relacionados ao mercado de trabalho na região. Tem composição tripartite e quadrinacional, e está vinculado ao Sub-grupo 10. Sua estrutura funcional compreende um conselho gestor, com funções diretivas e deliberativas, e uma secretaria técnica-executiva, com funções de coordenação e de execução técnico-administrativas. A coordenação dessa secretaria técnica-executiva é uma coordenação *pro tempore* (rotativa) que, desde 2000, está a cargo do Brasil, representado por seu Ministério do Trabalho. Assim, estamos, pelo segundo ano, coordenando esse grupo.

Sobre os objetivos do observatório: o principal objetivo é subsidiar os formuladores e gestores das políticas públicas da região nas questões voltadas ao mercado de trabalho. Para tanto, o observatório procura: produzir e

sistematizar informações; manter e divulgar uma base de dados comparáveis; integrar instituições que apresentem afinidades temáticas; avaliar e fazer análise qualitativa das políticas de mercado de trabalho na região. Além disso, o observatório pode incorporar nas suas atribuições outras demandas relativas à dimensão sócio-laboral no Mercosul.

Alguns avanços do projeto do observatório: a primeira fase, o biênio 1998 e 1999, foram experimentais. Constituiu-se uma base de dados que, nesse primeiro momento, disponibiliza algumas informações e um inventário das políticas de emprego. Esse acervo de informações está disponibilizado na Internet. Na fase atual, fase de consolidação e de amadurecimento do observatório, talvez as medidas mais relevantes tenham sido o Seminário de Lançamento do Observatório no Brasil e o Workshop da Configuração da Rede de Colaboradores, que foi realizado no Rio de Janeiro, em agosto de 2000.

A idéia é trabalhar em conjunto com os diferentes parceiros sociais, instituições de pesquisas, universidades, representações sindicais, patronais, a exemplo desse evento. Queremos construir uma rede de colaboradores que tenha afinidade com o tema e que possa ajudar o observatório a desempenhar o seu papel. A página do observatório na Internet está no endereço www.observatorio.net.

Fizemos uma viagem à Bruxelas, para conhecer a experiência no âmbito da União Européia, e temos trabalhado com uma agenda voltada ao desenvolvimento de seminários temáticos e à publicações nas áreas do trabalho e das políticas de emprego da região. No último dia 29 de junho, fizemos um seminário no Rio de Janeiro, seminário esse voltado às questões das políticas de emprego e sobre a situação do mercado de trabalho na região. Fizemos duas publicações, um informe sobre o mercado de trabalho do Mercosul e um boletim da seção brasileira, que foi distribuída na ocasião desse seminário.

Gostaria de falar um pouco sobre as características do Observatório Europeu. A idéia é trazer uma referência para o próprio funcionamento do Observatório do Mercosul. O Observatório Europeu surgiu como uma rede informal de correspondentes nacionais, pessoas ligadas aos ministérios do trabalho na união européia, com o objetivo de trocar informações sobre as políticas do mercado de trabalho. Atualmente, o Observatório Europeu é

formado por um secretariado e três redes de colaboradores: A rede MICEP, que é um sistema de informação mútuo sobre política de emprego; a rede SISDEM e a rede RESEARCH. Essas redes subsidiam o secretariado do observatório, que está diretamente vinculado à Direção Geral de Emprego no âmbito da Comissão Europeia.

O objetivo é ter um tratamento adequado em termos de acompanhamento e intercâmbio de informações, saber a situação do mercado de trabalho nos estados-membros da União Europeia e ter informações sobre desenvolvimentos e avanços nas políticas voltadas ao mercado de trabalho. Além disso, o observatório tem um papel importante no monitoramento dos planos de ação nacionais em matéria de emprego nos estados membros, no que diz respeito à execução da estratégia europeia de emprego. Cada uma das redes mencionadas têm reuniões anuais. Ocorre também anualmente uma reunião conjunta do Observatório do Emprego, que reúne o secretariado e essas redes de colaboradores.

Um dos aspectos principais do Observatório Europeu do Emprego é acompanhar a execução da estratégia europeia de emprego. Essa estratégia passou a ser executada a partir de 1998, mas tem como marco inicial a inserção do capítulo “emprego” no Tratado da União Europeia, de 1997. A estratégia se baseia em quatro pilares: empregabilidade, espírito empresarial, adaptabilidade e igualdade de oportunidades. Com base nessas orientações estratégicas, ou pilares, os estados-membros formulam seus planos em matéria de emprego. Anualmente, a execução dessa estratégia é avaliada, gerando por parte do Conselho Europeu orientações e recomendações aos estados membros para o aperfeiçoamento das suas políticas públicas, com vistas à execução e consolidação da estratégia do emprego na União Europeia. O observatório desempenha um papel importante em termos do acompanhamento e monitoramento da elaboração do relatório sobre a situação do emprego.

Meu tempo está esgotado, por isso não vou falar sobre a situação do emprego na União Europeia. Mas, eu estou deixando com os organizadores do evento um texto que eu abordo esse tema. O texto mostra a melhoria relativa que tem tido o nível de emprego na União Europeia. Embora não dê para precisar se essa melhora decorre dessa estratégia europeia de geração de

emprego, possivelmente parte dessa melhoria de *performance* pode ser creditada à execução dessa estratégia. Ainda dentro dessa perspectiva, acho que o Observatório Europeu de Emprego vem desempenhando um papel importante, podendo servir como paradigma do Observatório do Mercado de Trabalho do Mercosul.

Os dados mostram queda na taxa de desemprego total, juvenil e de longa duração para o conjunto da União Européia e de forma geral para todos os estados membros. Alguns estados apresentam queda mais vertiginosa da taxa, entre 1996 e 1999. Porém, outros ainda apresentam taxas acima de dois dígitos, ou seja, é necessário um maior avanço e a continuidade da execução desse esforço de aperfeiçoamento das políticas de emprego da região, sobretudo das políticas ativas.

Quanto à o que a experiência européia pode trazer de referência para o observatório do Mercosul, eu identifiquei algumas similitudes e convergências. As informações sobre a situação no Mercosul estão presentes no Informe do Mercado de Trabalho do Mercosul que lançamos recentemente, dando um panorama da conjuntura do mercado de trabalho no ano de 2000, em relação a 1999. Em linhas gerais, a situação é de piora nos indicadores de emprego nos quatro países, a exceção do Brasil.

A configuração de um secretariado e a rede de colaboradores se aproximam do nosso projeto. Como na experiência européia, temos um conselho gestor, e temos buscado a estruturação de redes de colaboradores.

Em termos de objetivos, temos buscado um entendimento recíproco sobre a situação do mercado de trabalho na região e sobre as políticas de emprego, buscando subsidiar os formuladores e gestores das políticas públicas na execução das políticas voltadas ao mercado de trabalho. Quem sabe, consigamos promover uma maior cooperação ou maior coordenação das políticas na região.

É evidente que há uma série de diferenças institucionais entre a experiência da União Européia e do projeto do Mercosul. Na União Européia há instituições supranacionais que reforçam o compromisso entre os diferentes Estados membros, além de disporem de um fundo social para o financiamento de uma série de ações em matéria de emprego. No Mercosul os órgãos são inter-governamentais, e por isso o processo de discussão e de negociação é

mais difícil. Mesmo sendo um número menor de países, é um processo complicado, com uma série de crises de continuidade que afetam o trabalho. O próprio tripartismo na dimensão social, embora seja algo que diferencia o observatório do Mercosul, é algo que faz com que o ritmo das negociações seja um pouco mais lento, ainda que o resultado final seja a maior legitimação das decisões tomadas nas matérias ou nos aspectos sociais da integração.

Acho que, em termos de perspectivas para o funcionamento do observatório do Mercosul e de outros organismos similares, é necessário buscar consolidar um modelo que estimule o debate entre os atores sociais. No caso particular do Observatório do Mercosul, é necessário pensar um modelo voltado à análise da conjuntura laboral da região e da eficácia das políticas em curso. É importante fomentar o intercâmbio de informações e de conhecimento sobre os mercados de trabalho na região e temos procurado fazer isso, não só com seminários, mas com as publicações que recentemente editamos.

Temos buscado a aproximação das políticas públicas do mercado de trabalho. No segundo semestre, estamos prevendo a realização de um seminário regional em Montevideu, justamente tratando do tema políticas públicas e mercado de trabalho. Além disso, continuamos na tarefa de construção de uma rede de colaboradores e na busca de cooperações no âmbito nacional, possivelmente tendo como novos parceiros o observatório do estado de São Paulo e o observatório daqui do Rio Grande do Sul. Estamos empenhados também no apoio e participação do meio científico e da comunidade acadêmica.

Há dificuldades em função do observatório ser quadrinacional, tripartite e de essa ser uma discussão que não tem caráter central no projeto de integração regional. De todo modo, é um desafio interessante, uma vez que nos possibilita estar em discussão permanente com os diferentes atores sociais dos quatro países, bem como com organismos internacionais homólogos, que têm afinidade temática com o observatório.

Gostaria de terminar agradecendo o convite e parabenizar a organização desse seminário, a meu ver, muito importante não só para o observatório Mercosul, mas também para projetos semelhantes. É uma satisfação poder contar com a parceria desses observatórios, sobretudo o do Rio Grande do Sul,

que vive o processo de integração e que, mesmo sem o projeto Mercosul, viveria de forma mais intensa as conseqüências de uma proximidade com o mercado do Cone Sul. Esperamos poder firmar uma parceria e estar trabalhando em conjunto com o Observatório do Trabalho do Rio Grande do Sul, assim como também com o Observatório do Futuro do Trabalho da Secretaria do Trabalho do Estado de São Paulo.

Quero salientar que a presença de todos aqui é importante para a consolidação desses projetos. Não é uma tarefa fácil conseguir adesão e a reunião de pessoas que têm interesse no tema “trabalho”. Mas, acho que a forma de dar maior alcance ao projeto é fazendo este tipo de encontro.

Coordenadora

Antes da apresentação do Sr. Odilon, quero informar que os secretários Tarcísio Zimmerman e Walter Barelli vão ter que se retirar por causa de uma agenda com o vice-governador do estado. Continuamos com o Sr. Odilon Luis Faccio.

Odilon

Quero agradecer aos promotores do evento o convite, em especial à Secretaria de Estado do Trabalho e Assistência Social do Rio Grande do Sul, à Secretaria de Emprego e Relações do Trabalho do Estado de São Paulo, à Fundação Gaúcha do Trabalho e ao DIEESE. Queremos compartilhar essa experiência exatamente porque estamos também num momento de revisão e ajuste do projeto do Observatório Social.

O objetivo do Observatório Social é ser uma instituição, um instrumento que colabore para a promoção da justiça social. Nós achamos que é fundamental a globalização dos direitos, tendo em vista que aumentou a desigualdade, aumentou o poder das empresas multinacionais e as políticas públicas estão enfraquecidas. Dessa forma, é preciso ter uma ação local e internacional de defesa dos direitos.

O observatório é uma iniciativa da CUT Brasil, em parceria com o DIEESE, CEDEC e Unitrabalho. O DIEESE é um dos mais importantes institutos de pesquisa do país. O CEDEC é uma ONG de São Paulo que promove estudos sobre temas da contemporaneidade, e a Unitrabalho é uma rede de universidades brasileiras que vêm pesquisando o mundo do trabalho.

O nosso principal objetivo é observar o comportamento das empresas nacionais e multinacionais e os governos, em relação aos direitos fundamentais dos trabalhadores. Damos ênfase às empresas multinacionais, sobretudo pelo poder que elas vêm adquirindo ao longo desses anos, com os processos de fusões que aumentaram suas capacidades de intervir nas economias e na vida dos países e, em alguns casos, nos governos. Mas esse trabalho ainda está em seu início.

O observatório surgiu por volta de 1994, com a transformação do Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio – GATT em Organização Mundial do Comércio. Por iniciativa do movimento sindical, se começou a discutir as chamadas cláusulas sociais e o vínculo entre alguns direitos sociais e trabalhistas no comércio internacional. Em 1997, definimos um pouco as bases do observatório social. Durante dois anos, discutimos nossos objetivos. Foi um processo demorado, mas hoje temos claro onde queremos chegar e como realizar pesquisas que possam servir para mudanças concretas no âmbito das empresas ou fora delas. Não queremos criar estudos ou pesquisas que possam ficar sub-utilizadas pelas entidades. Enfim, demoramos, testamos, e hoje já estamos numa fase de consolidação do nosso projeto.

Observamos acordos coletivos, normas ou códigos de conduta das empresas e, principalmente, as convenções da OIT. As principais convenções que abordamos são as relativas à: liberdade sindical, direito de organização e negociação coletiva, proibição de discriminação, proibição do trabalho infantil e proibição do trabalho forçado. Incorporamos também saúde, segurança ocupacional e ambiente externo.

Os quatro primeiros direitos – liberdade sindical, negociação coletiva, proibição de discriminação, trabalho infantil e trabalho forçado - fazem parte da declaração de direitos fundamentais do trabalho, aprovada pela OIT em 1998. A princípio, eu diria que há um consenso mundial entre governos, trabalhadores e empresários sobre o respeito a esses direitos. No entanto, não é isso o que ocorre. Temos verificado que há um abismo entre a intenção e a realidade. Mas esse é o patamar mínimo, mundial, que todos os governos, empresários e trabalhadores deveriam defender e aplicar. Então, esses direitos fundamentados expressos nas normas da OIT são o nosso foco principal de pesquisa e observação.

Sobre as pesquisas que estamos fazendo: na área do comércio, concluímos a pesquisa sobre o Wal-mart, maior varejista do mundo. Estamos pesquisando também: a Parmalat, de capital italiano, que possui, inclusive, uma unidade aqui no Rio Grande do Sul; a Light, de capital francês, que atua na área de energia; a Embratel, que atua na área de comunicações; o Bompreço que tem capital holandês e atua na área de comércio; o Banco Santander, de capital espanhol; a Arisco, de capital holandês e recentemente comprada pela Unilever; a Honda japonesa; a Vicunha, do setor têxtil brasileiro; e a Odebrecht, empresa brasileira que atua no setor químico na unidade da Bahia e possui uma unidade aqui do Rio Grande do Sul.

Gostaria de enfatizar que a pesquisa Bompreço, realizado no Nordeste em oito estados, mostrou que os sindicatos nunca tinham negociado efetivamente com a empresa. Havia uma negociação nacional, mas uma negociação formal, tradicional, com o sindicato patronal. A partir da pesquisa, a direção da empresa está em processo de negociação com o sindicato, quatro vezes ao ano. Isso demonstra que a pesquisa pode ser um instrumento para o fortalecimento do diálogo e para a solução de problemas trabalhistas existentes. A maioria das empresas não tem colaborado com a pesquisa. Mas, em algumas empresas o resultado é bastante positivo.

Nossas metas para o ano 2003 são priorizar os setores têxtil, comércio, agroindústria, petroquímica, energia elétrica, sistema financeiro, telecomunicações, alimentos, metalúrgico, automotivo, eletro-eletrônico. No setor de energia elétrica, é interessante mencionar a pesquisa da LIGHT, que avalia o processo de implantação da empresa e sua privatização. A pesquisa mostra que inúmeras vezes o sindicato e a federação apresentaram ao governo sugestões para a solução de problemas que naquela época já ocorriam e que nenhum governo deu ouvido a essas sugestões.

A maior parte de nossos recursos provêm de sindicatos nacionais ou da colaboração e cooperação internacional. As pesquisas estão estratificadas de acordo com a colaboração ou não da empresa para a realização das mesmas. Nosso projeto metodológico difere dos de alguns tipos de pesquisa. Temos um banco de dados com informações sobre 300 empresas. Esse banco de dados tem informações sobre características gerais da empresa, direção, representação sindical, número de trabalhadores, localização, dados sobre

exportações e importações. Esse cadastro está sendo ampliado. Outra modalidade de obtenção de informações é a partir de dados e fontes secundários como jornais, revistas e publicações especializadas, pesquisas acadêmicas e pesquisas realizadas pelo movimento sindical. Fazemos uma comparação desses dados obtidos com aquelas informações fornecidas pelos representantes da empresa e representantes sindicais para confrontar os dados. Nossa meta até 2003 é fazer 36 pesquisas de campo.

Estamos pesquisando também a empresa inserida na cadeia produtiva. As vezes só conseguimos detectar o comportamento da empresa se investigamos a cadeia da qual ela faz parte. Na Parmalat, por exemplo, detectamos que não há trabalho infantil na empresa. No entanto, a Parmalat, que tem um bom trabalho na área de promoção de direitos dos adolescentes, não faz nada em relação ao comportamento de seus fornecedores. Achamos que, ao pesquisar a cadeia produtiva, podemos possibilitar que a empresa matriz tenha algum efeito dinamizador importante no conjunto da cadeia, por exemplo, fazendo com que os fornecedores tenham um comportamento social mais justo.

Acreditamos também que consumidores e trabalhadores têm direito à informação. É fundamental que o comportamento das empresas e do governo sejam públicos e com grande divulgação, para que a sociedade use outros critérios de escolha, além do preço. Há pesquisas confirmando que, na hora da escolha dos produtos, as pessoas estão preocupadas também com o desempenho social da empresa, as características de seu processo produtivo, sua relação com o sindicato, sua participação em negociação coletiva, a não discriminação e a posição contrária ao uso do trabalho infantil.

Achamos que a concessão de taxas de juros menores por órgãos como o BNDES às empresas que se mostram com maior responsabilidade social poderia ser um campo importante de promoção do direito, da diminuição das desigualdades sociais e da promoção dos direitos sociais no país.

Vamos fazer um projeto com sindicatos da Alemanha e da Holanda, para acompanhar seis empresas de capital alemão e holandês. Queremos verificar se essas empresas respeitam em suas filiais no Brasil os mesmos direitos observados na matriz.

A sede nacional do Observatório social é em Florianópolis. Temos também escritórios em São Paulo e no Rio de Janeiro. Nosso projeto tem o apoio da FNV, central sindical da Holanda, da DGB da Alemanha, do Centro de Solidariedade da Central Sindical dos Estados Unidos e também da OIT.

Dia 11 de JULHO – TARDE

MESA 2: EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS DOS OBSERVATÓRIOS

Heitor Lermen - Diretor-Presidente da Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social - FGTAS

Annie Bouder - Centro de Estudos do Trabalho e Qualificação – CEREQ; Marselha, França.

Oriol Homs - Centro de Iniciativas do Trabalho da Europa e do Mediterrâneo – CIREM; Barcelona, Espanha.

Antonio Fernandez Siles - da Junta de Andaluzia

Francisco Garcia Martinez - Secretário Geral de Emprego da Secretaria Geral de Emprego e Desenvolvimento Tecnológico da Junta de Andaluzia

Christian Dea - Diretor de Pesquisas, Análises e Prevenção Sócio-Econômica e Pesquisa Aplicada do HRDC, do Canadá

Cristine Fornier - Departamento de Estudos e Formação Contínua do CEREQ, França

Heitor Lermen, Coordenador da mesa

Vamos assistir a apresentação de experiências de observatórios europeus, ou de entidades européias que tratam do tema. Apresento aos senhores Annie Bouder, do Centro de Estudos do Trabalho e Qualificação – CEREQ, cuja sede é em Marselha, França. Annie é socióloga, pós-graduada em administração e em ciências políticas e é a encarregada de missões para as relações internacionais no CEREQ. Além disso, é membro da equipe especializada do CEREQ em questões de qualificação profissional.

Apresento o Sr. Oriol Homs, do Centro de Iniciativas do Trabalho da Europa e do Mediterrâneo - CIREM, cuja sede é em Barcelona, Espanha. O Sr. Oriol é o Diretor Geral da Fundação CIREM. É licenciado em direito pela Universidade de Barcelona, em Ciências Empresariais pela Escola Superior de Administração de Barcelona e em Sociologia, pela Universidade de Paris. É membro do CIREM e do FIAS, que é uma fundação privada sem fins lucrativos dedicada ao fomento de programas sociais inovadores.

Teremos ainda apresentações do Sr. Antonio Fernandez Siles, da Junta de Andaluzia e do Sr. Francisco Garcia Martinez, que é o Secretário Geral de Emprego da Secretaria Geral de Emprego e Desenvolvimento Tecnológico da Junta de Andaluzia. Finalmente, teremos, as apresentações do Sr. Christian Dea, Diretor de Pesquisas, Análises e Prevenção Sócio-Econômica e Pesquisa Aplicada do HRDC, do Canadá e da Sra. Cristine Fornier, doutora em Economia e encarregada de pesquisa do Departamento de Estudos e Formação Contínua do CEREQ, da França. A Sra. Cristine é também membro da rede de pesquisas sobre a situação das mulheres no mercado de trabalho. Com a palavra a Sra. Annie Boudier, do CEREQ, da França.

Annie Boudier (tradução)

Obrigado a todos e espero que essa apresentação possibilite algum tipo de trabalho conjunto no futuro. O tema central que vamos tratar é pesquisa social para políticas públicas. Mais especificamente, vamos discutir em que medida a interação da pesquisa social com as políticas públicas pode criar novas perspectivas de ação ou de estudo. Infelizmente, não podemos falar de tudo o que é feito na França e que contribui para tornar dinâmico o vínculo entre pesquisa e políticas no campo da observação do mercado de trabalho. Falaremos daquilo que conhecemos melhor, isto é, o organismo no qual trabalhamos, o Centro de Estudos e Pesquisas sobre a Qualificação.

Esse centro foi criado há 30 anos, no setor da política pública que liga a formação com o emprego - o CEREQ. O CEREQ é um organismo público independente, mas sob tutela do Ministério, encarregado da parte de estudos e pesquisas ligados a elaboração e acompanhamento de políticas públicas. E desde aquela época, temos um lugar importante em termos de pesquisa social destinada a observar o vínculo entre a formação e emprego na França.

Nós nos consideramos um pólo público de especialização na observação do vínculo de formação e emprego. Somos um observatório onde trabalham em torno de 125 pessoas, das quais 72 são encarregadas de estudos e pesquisa. Quando foi criado, em 1972, o CEREQ estava inserido em uma discussão de planejamento econômico e social. Falava-se de poder

projetar e prever o desenvolvimento do mercado de trabalho para o desenvolvimento das necessidades de treinamento.

Em 1972 os jovens já ficavam muito tempo no sistema educacional e começavam a entrar de maneira maciça no ensino superior. Por isso, houve uma grande elevação dos níveis de qualificação. E se falava na época em se criar uma adequação entre a formação e o emprego. Tendo isso em conta, o CEREQ foi a instituição que estabeleceu os instrumentos para o desenvolvimento de um trabalho que consistia em observar e analisar nas empresas a atividade profissional e as ações profissionais realizadas pelos indivíduos, para melhor orientar a construção das políticas de informação e formação profissional.

O objetivo do observatório era examinar o modo pelo qual os jovens que saiam do sistema de educação e de formação profissional entravam no mercado de trabalho e de que forma, conforme suas qualificações, se inseriam no mercado de trabalho. Isso, para poder reajustar e readaptar as políticas ao projeto dos conteúdos de formação.

A análise do emprego e da atividade profissional e do comportamento do indivíduo no mercado de trabalho, como decorrência de sua qualificação, continuam a orientar os trabalhos do CEREQ. Mas, abandonamos as idéias de adequação, previsão e projeção, pois os estudos mostraram que essas atividades não eram realmente possíveis. Hoje em dia, falamos de perspectivas, da construção de um cenário.

O papel do CEREQ mudou. Como vocês, seguimos o caminho da negociação dos atores. Isto é, ver em que medida os resultados da pesquisa pode ajudar os atores e aqueles que decidem ou administram as iniciativas de políticas públicas.

Eu darei alguns exemplos de certas interações entre nossos objetos de pesquisa e as prioridades políticas: Realizamos uma mudança no método de observação da entrada do indivíduo na vida ativa para podermos levar em conta, entre outras coisas, os efeitos das medidas públicas e da política de emprego que supostamente deveriam ajudar na inserção dos jovens.

Outro exemplo, nós criamos um departamento, onde a Cristine trabalha, cuja responsabilidade é acompanhar os efeitos da lei sobre a formação profissional continuada, considerando todos os atores, o estado que gere essa

política e os parceiros sociais e organismos setoriais instalados por estes parceiros. Nossa tarefa é ajudá-los a administrar o financiamento e as decisões a serem tomadas no campo da formação continuada.

Além disso, fomos levados a desenvolver um método interno para analisar as relações entre atividade de trabalho e o conteúdo da formação. Desenvolvemos aquilo que chamamos o emprego típico, estudando sua dinâmica e analisando a relação entre a atividade profissional e o conteúdo da formação. Esse método foi usado várias vezes para ajudar o Ministério da Educação da França a rever os conteúdos dos diplomas nacionais.

Outro exemplo de nossa intervenção: uma nova lei acaba de ser promulgada no nosso parlamento que diz respeito, entre outras coisas, àquilo que se chama a validação do saber adquirido pela experiência. É uma novidade e estamos orgulhosos disso, embora não saibamos se vai funcionar na prática. De qualquer forma, em termos políticos isso tem muito valor, já que valida as competências adquiridas por experiência profissional ou por uma competência profissional completamente pessoal como cuidar de crianças, atuar no sindicato ou trabalhar em uma atividade associativa. Essa mesma lei prevê a introdução de uma lista nacional de certificados, na qual o CEREQ deveria desempenhar um papel que ainda não sabemos ao certo qual é. Um último exemplo é o apoio dado por nós aos diferentes atores que estabelecem as medidas políticas de formação e aos observatórios regionais de emprego e formação.

Finalmente, quero insistir, sobre o fato de que somos um órgão de estudo e pesquisa destinado a apoiar a decisão pública. Mas nossa legitimidade, nossa competência vem também de que continuamos a ser cientistas. Somos um organismo nacional, mas não estamos envolvidos na gestão da administração das políticas públicas, das quais falamos há pouco. Nosso programa é construído a partir de orientações à médio prazo, cujo conteúdo trata de problemas temáticos. Nosso pessoal é formado por sociólogos, economistas, psicólogos e pessoas diplomadas na área de educação. Temos um conselho científico que examina e valida o programa de trabalho. Somos, portanto, um observatório que essencialmente estuda, pesquisa e faz o acompanhamento dos atores.

Coordenador

Passo a palavra a Cristine Fornier, também do CEREQ.

Cristine Fornier (tradução)

Vou apenas completar o que Annie acabou de dizer, falando um pouco mais sobre o tipo de informação que apóia nossos trabalhos e explicar alguns procedimentos metodológicos úteis. Realizamos estudos para ministérios, sindicatos e empresas. Ou seja, nossos destinatários são variados e freqüentemente são levados a trabalhar conosco. O ponto comum de nossos estudos, como já foi ressaltado, é a relação entre a formação e o emprego. Trabalhamos para caracterizar os elos entre a formação inicial e o emprego ocupado e os vínculos entre a formação contínua dada ao longo da vida ativa e os empregos ocupados ou buscados pelos desempregados.

Nossos trabalhos se fundamentam em várias fontes de informação complementares. Primeiro, nós usamos pesquisas estatísticas disponibilizadas para o CEREQ por parceiros como o Instituto Nacional de Ciência, Estatística e Estudos Econômicos da França. A vantagem de dispor dessas pesquisas é que elas são realizadas com amostras amplas, o que permite análises mais apuradas e o trabalho com categorias particulares.

Um segundo tipo de fonte de informações são aquelas ligadas a investigações específicas de menor envergadura e que realizamos em razão de demandas que nos são feitas. Por exemplo, recentemente fizemos uma pesquisa sobre a profissão de secretária, para procurar desenhar as transformações da profissão. Também fizemos uma pesquisa sobre o pessoal que trabalha com a informática, procurando perceber as transformações que se anunciavam nesta área. Essas investigações mais específicas são pedidas por setores, sindicatos ou empregadores que estão envolvidos em abordagens prospectivas, procurando caracterizar as qualificações da quais terão necessidade num futuro próximo, para que realizem, de forma antecipada, as formações que irão munir essas qualificações.

Enfim, temos um terceiro tipo de fonte de informação, que têm uma amplitude maior, que é uma pesquisa reproduzida no CEREQ de forma regular com grandes amostras. É uma pesquisa realizada a partir da observação dos ingressos na vida ativa, já definida por Annie. Essa é uma pesquisa importante

sob vários aspectos. Primeiro, porque o desemprego dos jovens na França é um problema quase crônico. Daí a importância de procurar operar já nas primeiras etapas do sistema educativo as dificuldades que esses jovens irão enfrentar, para adequar as formações de modo a resolver as dificuldades.

Esta pesquisa sobre jovens é realizada a cada cinco ou seis anos, o que permite traçar as evoluções. É feita junto a 27.000 indivíduos que saíram da escola há cinco anos. Esses indivíduos são interrogados sobre o seu percurso desde a saída da escola, para procurarmos ter um certo recuo e poder apreender as dificuldades que enfrentaram nos anos iniciais após os estudos. Essa é uma pesquisa que tem o mérito de ser única e de abranger a totalidade daqueles que saem da escola, ou seja, são pesquisados ao mesmo tempo aqueles que saíram da escola em um nível baixo, os não diplomados, e os graduados do ensino superior. A vantagem dessa pesquisa que reúne todos os níveis de formação é que ela permite avaliar os fenômenos de concorrência que se dá entre os níveis de escolaridade. Por exemplo, se examinarmos os destinos dos alunos que saíram da carreira terciária, podemos observar que os diplomados, os do ensino superior, por exemplo, vão afastar aqueles com diplomas inferiores. O que nos permite apreender melhor as dinâmicas de recrutamento das empresas e procurar corrigir no sistema educativo os pontos com imperfeições.

Obviamente, os resultados desse trabalho ajudam ao Ministério da Educação na reformulação das formações. O trabalho ajuda também na construção de programas de integração dos jovens, particularmente homens com maiores dificuldades, que têm níveis de formação escolar mais baixos.

Uma segunda pesquisa importante, que foi realizada pela primeira vez este ano mas que está destinada a ser reproduzida a cada 5 ou 6 anos, é aquela que diz respeito à formação contínua dos adultos. Esta pesquisa chega em num momento crucial na França, pois os parceiros sociais, sindicatos e empresários, estão numa discussão que será seguida de uma reforma da lei sobre formação profissional contínua. Essa é uma reforma importante, na medida em que a lei atual que rege a formação contínua, que vigora desde 1971, tem o objetivo de corrigir as desigualdades entre indivíduos no mercado do trabalho.

O que podemos observar, 30 anos depois, é que os mais qualificados são aqueles que têm mais facilidade de acesso à formação contínua, ou seja, os mais qualificados se qualificam ainda mais e, inversamente, os menos qualificados se desqualificam cada vez mais e vivem em situações de precariedade ou de desemprego. Assim, é importante atuar imediatamente. Essa pesquisa, que concluímos há alguns meses, envolve 30.000 pessoas e procura atingir três objetivos. Primeiro, avaliar as práticas da formação contínua, para detectar se os indivíduos tendem a formar-se através desta ou através de cursos ou formação com o tutor do posto de trabalho. Isso nos permite detectar as diferentes práticas e ter uma idéia sobre as práticas que deveriam ser desenvolvidas para reduzir as desigualdades. Observamos, por exemplo, que as formações feitas com o tutor do posto de trabalho são seguidas mais facilmente pelos operários do que aquelas através de estágios, pois essa é uma forma pedagógica que talvez convenha melhor, talvez porque não requeira do assalariado que ele saia do seu posto de trabalho. Além disso, essa prática custa menos ao empregador. Assim, talvez haja aspectos a desenvolver a partir da análise da prática para reduzirmos as diferenças.

O segundo objetivo dessa pesquisa é identificar as expectativas das pessoas em relação a formação contínua. Para as pessoas empregadas pode ser uma expectativa relacionada com o aumento do salário, ou uma mudança, ou uma troca de emprego. Para os desempregados muitas vezes a expectativa é apenas achar um emprego.

Estamos também tentando detectar quais os efeitos na formação contínua para sabermos que tipo de formação é o mais rentável. Efeitos reais, pois muitas das formações feitas não têm um impacto real sobre o trabalho concreto e tampouco sobre o salário. E se a formação não tem efeitos, a gente pode se interrogar sobre sua pertinência e eficácia. O último objetivo é detectar as dificuldades das pessoas que querem seguir uma formação e não conseguem. Novamente, Isso para acharmos os meios para reduzir essas dificuldades.

A vantagem em termos metodológicos da pesquisa é que ela se apoia numa amostra de 30.000 pessoas, coletada a partir de uma pesquisa ainda maior, realizada a cada ano na França junto a 5.000 pessoas, com uma riqueza de variáveis bastante inédita. Assim, podemos trabalhar todas as perguntas

com esse conjunto de variáveis coletadas pela pesquisa base e fazer uma análise com maior segurança. Por exemplo, podemos estudar o impacto das limitações familiares sobre a dificuldade do acesso a formação para jovens, pois temos todos os dados sobre a vida familiar, sobre a trajetória familiar, o que nos permite abordar essa questão. De maneira geral, com esse trabalho queremos detectar a origem das desigualdades entre os indivíduos frente a formação para tentarmos dar pistas que iriam permitir suavizá-las.

Coordenador

Passo a palavra para o Sr. Francisco Martinez, Secretário Geral de Emprego da Secretaria de Emprego e Desenvolvimento Tecnológico da Junta de Andaluzia.

Francisco Martinez

Quero explicar o que é a Junta de Andaluzia e o que é o Governo Andaluz. A Andaluzia é o maior estado da Espanha, com aproximadamente o mesmo número de habitantes do Rio Grande do Sul, em torno de 9 milhões, e superfície superior à Portugal.

Há, no governo, a Secretaria Geral de Emprego e Desenvolvimento Tecnológico que tem atribuições relativas a políticas de emprego, trabalho e de indústria e desenvolvimento tecnológico. Eu sou Secretário Geral de Emprego dessa Secretaria. É um cargo político, não técnico. Por isso minha intervenção será mais política do que técnica, tratando de explicar-lhes o que fazemos, quais são nossos avanços e quais nossos problemas e falhas. A Andaluzia é a comunidade autônoma da Espanha com maior desemprego. Segundo a pesquisa da população ativa, o desemprego está em torno de 20%. Na Espanha como um todo o desemprego está em torno de 13%.

Esta é uma diferença importante. Há dez anos, a taxa de desemprego na Andaluzia era de 25%, frente a 20% na Espanha. Conseguimos reduzir a diferença, mas nossa situação de desemprego é complexa e nos leva a implementar uma política de emprego muito rigorosa, com a participação de todos os agentes sociais e econômicos, empresários, sindicatos e associações.

Ademais, nós enfrentamos um problema, que é o fato de nossa região apresentar tal complexidade, com 20% de taxa de desemprego enquanto temos locais na Andaluzia, com pleno emprego. Contudo, em outros, em vez de 20% de taxa de desemprego, temos 30%. Os 20% são a média da taxa de desemprego na Andaluzia. Além disso, estamos recebendo na Andaluzia um grande número de trabalhadores temporários em áreas como a agricultura, serviços e, principalmente, no turismo. A maioria desta população imigrante vem do Norte da África, da América do Sul e especialmente do Equador e países do leste da Europa.

Convivem na Andaluzia uma taxa de desemprego importante junto a uma falta de mão de obra, necessária em determinados períodos do ano para suprir as atividades agrícolas e do setor turístico. Isso tem feito com que na Andaluzia ocorra um debate muito importante, entre os que entendem que deveria se eliminar os subsídios de desemprego dos trabalhadores agrícolas e quem entende que não se deve eliminar.

Na Andaluzia e na Espanha existe um importante sistema de proteção do trabalhador desempregado, como no resto da Europa. Entretanto, existe o trabalhador agrícola na Andaluzia, que não está presente em toda Espanha. Somente em dois estados, Andaluzia e Extremadura, existem sistemas de proteção, de subsídio, que supre em torno de 50.000 pesetas ao mês, equivalente a R\$600,00. Os desempregados agrícolas podem trabalhar 10 dias ao mês e cobram 20 dias de subsídio ou trabalham 20 dias ao mês e cobram 10 dias de subsídio. Isso está fazendo com que os trabalhadores agrícolas andaluzes estejam muitos meses do ano parados. Estão parados, mas não desesperados. Esta garantia de renda permite que, resolvidos os problemas de habitação e de salário, não se desloquem a outras províncias para trabalhar, em tarefas agrícolas temporárias.

Constata-se, também, que na Andaluzia os empresários estão dando preferência ao trabalhador imigrante, que aceita qualquer condição salarial para trabalhar, em vez do trabalhador espanhol, protegido pela legislação e que exige o pagamento ditado pelos contratos coletivos. Um trabalhador imigrante, que veio de seu país para trabalhar em outro, logicamente aceita qualquer coisa e não denuncia nenhum abuso que lhe possa ocorrer. Agora mesmo, na Andaluzia, temos o problema de conviver com uma taxa de

desemprego, em algumas zonas importantes, com trabalhadores agrícolas que não querem deslocar-se geograficamente porque não se dão as condições aceitáveis de trabalho. Devido a isso, talvez tenhamos que trazer à Andaluzia uma importante população imigrante para trabalhar nas atividades agrícolas e turísticas.

Na Andaluzia nós iniciamos, há uma década, a intensificação de uma importante forma de concertação social. É algo que nos deixou satisfeitos, de havermos alcançado um nível de concertação social dentro de nossas expectativas, o maior que há na Espanha atualmente. Nós concluímos cinco acordos de concertação social, tripartite, com sindicatos e empresários. Com a organização empresarial, somente uma organização passou a representar todos os empresários da Andaluzia. Entre os sindicatos existentes, dois representam mais de 90% dos associados. São estes a União Geral de Trabalhadores e as Comissões Obreiras.

Estamos negociando com eles desde de 1993, fechando acordos de concertação social que devem ocorrer durante dois anos, sendo que o último teve três anos de vigência. Este ano, em 23 de maio passado, se firmou na Andaluzia, através do Presidente do Governo do Estado Andaluz, do Secretário do Sindicato e Presidente dos Empresários de Andaluzia, o quinto acordo de concertação social, com quatro anos de vigência, para toda a legislatura.

A negociação engloba desde construir estradas, e onde faze-las, até projetar as políticas de energia, de mineração, industrial, de educação, e de meio ambiente, sendo esta a pauta do quinto acordo de concertação social. Para que vocês tenham uma idéia, no último encontro se acordou criar 43 comissões ou grupos de trabalho. E praticamente não há nenhuma reunião da política de governo andaluz em que estes grupos de trabalho não estejam em alguma das mesas de negociação.

Concertar, dizia o secretario Zimmermann esta manhã, é muito difícil e complicado. Quando esta manhã eu escutava a situação atual do Rio Grande do Sul, recordava a situação da Espanha e da Andaluzia há 25 anos atrás. Também, nos parecia impossível conseguir este concertação. Porque na década de 70 a situação era de confrontação total entre empresários e sindicatos. E o governo estava à margem desta relação. Caminhamos todos,

fazendo um grande esforço, Governo, Sindicato e Empresariado para confluir e alcançar acordos de toda ordem e matéria.

Mas isso também leva a um grau de co-responsabilidade por parte dos empresários e sindicatos. Um alto grau de co-responsabilidade porque concordam conosco em fazer certas políticas quando há uma contestação social nas ruas. Se ela existe, não podem colocar-se à frente destas manifestações, pois concordavam conosco. Mas, por outro lado, o governo supõe que temos poder. Temos poder em favor do sindicato, dos empresários e dos prefeitos. Nós co-gestionamos a planificação de muitas políticas, decidimos onde e quando as fazemos. E, a principio, pode parecer que perdemos poder, mas não é verdade. O que fizemos foi nos colocar de acordo com quem representa a sociedade de Andaluzia, para fazermos políticas que sozinhos não poderíamos.

Este ano, por exemplo, no quinto acordo de concertação social, estivemos a ponto de não consegui-lo. Depois de uma longa trajetória, com quatro acordos de concertação social já efetivados, este ano, estivemos a ponto de não poder efetivá-lo. Por duas razões fundamentais: a primeira delas, é porque na Espanha o governo também promove acordo de concertação social.

Este ano, na Espanha, não houve acordo. O governo espanhol, que é de diferente posição política do governo da Andaluzia, o governo espanhol do partido popular tem postura conservadora enquanto o governo da Andaluzia tem postura socialista, forçou a Organização Empresarial da Espanha para que a organização de empresários da Andaluzia não firmasse o acordo. Para alcançar o acordo na Andaluzia, supunha-se deixar em evidencia que na Espanha não havia acordo. Estivemos a ponto de pensar que não se realizaria o acordo.

Conseguimos vencer essa situação. E quando a vencemos, nos surgiu um tema de negociação, que também foi de grande confrontação e de enfrentamento na mesa de negociação. Inclusive, produziu a ruptura da negociação, que depois se reconduziu, e então, voltamos a sentar e conseguimos o acordo que era o ponto da prevenção de riscos laborais, para prevenção de acidentes de trabalho. Porque o governo andaluz queria dar um

passo muito mais adiante. Não se trata somente de criar emprego, mas de criá-lo com qualidade.

Queria citar um exemplo. No ano de 1965, há 36 anos atrás, a Espanha tinha 1,5% como indicador de desemprego no país. Naquele ano, os Estados Unidos da América, tinham 5,6% de desempregados. Que ninguém se equivoque, isto não quer dizer que na Espanha se vivia melhor que nos Estados Unidos. Havia empregos para todos, mas emprego de má qualidade, de salário baixo, trabalhando todos na casa, até as crianças. Portanto, quando falamos de emprego, desde um ponto de vista progressista, teremos que falar não de trabalhar simplesmente, senão de trabalhar para viver melhor, para inserir-nos na sociedade, que é o emprego de qualidade, o elemento mais socializador que pode ter o ser humano. E a melhor forma de integrar-se na sociedade.

Mas, quando falamos de emprego de qualidade, temos que falar da seguridade no trabalho, do emprego seguro, de que não morram pessoas cumprindo suas tarefas, desnecessariamente, por acidente. Na Andaluzia, e na Espanha em geral, o tema acidente de trabalho era um tema comum no quinto acordo. Queríamos medidas novas, inovar. E os empresários, no princípio, não aceitavam à medida que nos propúnhamos e que os sindicatos aceitavam, logicamente.

Finalmente, conseguimos um acordo importante. Conseguimos o Instituto Andaluz de Prevenção do Risco Laboral, gestionado de forma tripartite - sindicatos, empresários e Governo Andaluz -, criamos a figura do assessor de acidentes do trabalho. Em cada das oito províncias da Andaluzia haverá este tipo de assessor. Serão contratados pelo Instituto Andaluz de Prevenção de Riscos Laborais que vamos criar.

A proposta dos sindicatos e dos empresários é de que cada um tenha direito a assessores com poder de visitar a empresa, assessora-la, informar aos empresários e à autoridade laboral denunciando casos de descumprimento da prevenção. O elemento de maior discussão na prevenção foi um artigo deste acordo dizendo que as empresas que não cumprirem a lei de prevenção de riscos laborais não poderão contratar com o Governo Andaluz, nem obras, nem serviço, nem equipamentos. Isso custa muitíssimo aos empresários. Mas quando há uma cultura importante de concertação social, custa muito romper

essa cultura. Mas, uma vez instituída a cultura, é difícil rompê-la porque ninguém se atreve a dar o primeiro passo para fazer a ruptura. E esta idéia passou um pouco para os empresários de Andaluzia.

Também se acordou criar o serviço público de emprego da Andaluzia. Eu dizia antes que o grau da negociação é muito importante. No caso do Serviço de Emprego de Andaluzia, acordamos criar um organismo autônomo. Uma agencia pública em que o Governo Andaluz estará no Conselho de Administração. Ele gestionará 51% do organismo. E 49% deste será gerido pelos sindicatos, empresários e associações.

Existe um Conselho Assessor, onde estão todos os assessores, a Secretaria do Governo Andaluz, as associações em maior numero, as ONGs, e todos os que queiram estar neste Conselho. Mas no órgão de governo da agencia, somente estão sindicatos, empresários, Governo Andaluz e os prefeitos, ou alguns representantes destes. Este serviço se encarregará de todas as políticas ativas de emprego.

Hoje existe a Direção Geral de Formação, na Andaluzia, a Direção Geral de Emprego e recebemos do Estado toda a atividade de intermediação laboral. Estamos falando de mais de 2.000 funcionários, 200 escritórios, é o que o governo federal ofereceu para que formemos o staff do serviço público de empregos.

Esse serviço público de empregos gerenciará toda a política ativa no setor. As políticas existentes agora, no Governo Andaluz, e as que lhes serão transferidas. Essa agencia será a encarregada de fazer toda a gestão. E logicamente em qualquer gestão de emprego público se tem que fazer um plano personalizado para cada desempregado, detectando necessidades de formação, a orientação do emprego que deseja o trabalhador ou trabalhadora, em que local quer trabalhar, e ao final da intermediação laboral não pode ser somente uma ficha com dados.

Tem que ser um plano pessoal do desempregado, com um segmento personalizado de cada um. Não só dizendo onde podem trabalhar, fazendo a ficha, orientando face à qualificação, face à formação, mas também acompanhando mês a mês a situação do trabalhador. Isso despenderá um grande esforço. O serviço de emprego tem que fazer uma aposta importante pelos empreendedores.

Os trabalhadores desempregados que decidem criar seu próprio posto de trabalho, como trabalhadores autônomos ou em cooperativas, em empresa de economia social, estão crescendo na Andaluzia. As cooperativas estão crescendo de forma importante. Quando eu falo de economia social, e que além das cooperativas, existem as sociedades laborais. São sociedades anônimas, na qual a maioria do capital é dos trabalhadores, mas pode haver sócio capitalista nestas sociedades. Entretanto, o Conselho de Administração é composto com maioria dos trabalhadores.

Na Andaluzia, o esforço que se está fazendo por potencializar esse tipo de empresa é muito importante. Tanto é assim que tem se multiplicado nos últimos três anos. Há três anos na Andaluzia havia 3.500 cooperativas. Hoje são mais de 7.000. Porque existem diversas nos povoados, municípios, pequenas cidades, há muitas possibilidades de criação de emprego, de aproveitamento de recursos ociosos que não são interessantes para o empresário tradicional porque não rendem grandes benefícios, mas que, sem dúvida, podem ser muito interessantes para três ou quatro trabalhadores desempregados que desejam unir-se para criar uma cooperativa e ganhar seu salário. E isso está em todo lugar, a criação de um importante número de cooperativas, de empresas de economia social.

Nos apoiamos estes empreendimentos de forma muito importante. Porque quando um trabalhador se converte em empresário, a médio ou longo prazo se converte em empregador. Termina criando emprego para outros também. Estamos não somente criando empregos, mas também criando empresários com uma mentalidade diferente. Na Andaluzia, quando trabalhadores decidem formar uma cooperativa, lhes subvencionamos 65%, em forma de subsidio a fundo perdido, para não haver devolução. Cedemos o dinheiro em subsidio, e logo o empréstimo se justificava. Isso está ajudando a criar um grande número de cooperativas e empregos através da empresa de economia social.

Obrigado.

Coordenador

Vamos ouvir agora o Sr. Oriol Homs, do Centro de Iniciativas e Investigações Europeias no Mediterrâneo - CIREM - de Barcelona, Espanha.

Oriol Homs

Estou muito satisfeito de voltar a esta magnífica cidade. Quero agradecer ao convite e ao mesmo tempo felicitar toda a equipe da Secretaria do Trabalho, porque faz apenas oito meses que firmamos três convênios com a Secretaria e temos obtido resultados, e algumas dessas experiências que trocamos têm sido úteis para desenvolver o programa de Coletivos do Trabalho. Em outro convênio, nós colocamos como objetivo apoiar a realização deste Seminário Internacional, e em oito meses organizamos este Seminário. Portanto, congratulo a equipe que foi capaz de organizar este evento.

Gostaria de transmitir algumas experiências européias e espanholas na construção de Observatórios de Emprego ou Trabalho, que nossa fundação ajudou a criar na Espanha, mais também em outros países do sul do Mediterrâneo, como Argélia.

Quando falamos de mercado de trabalho, nos apresentamos frente a uma situação muito complexa, que inclui os teóricos do mercado de trabalho, e enfrentamos dificuldades para entender que é mercado de trabalho. E mercado, é um sistema, é uma norma social? Teoricamente, há dificuldades para conhecer como funciona este mercado, pois é um mercado muito especial, onde a mercadoria é pessoas livres. Estas pessoas têm vontade própria e podem decidir seus atos. E esse fato faz que seja muito complexo entender o funcionamento do mercado.

Temos também outra complexidade: Temos mercados locais, regionais, nacionais e internacionais. A maior parte de empresas contratam 80% de seu pessoal em mercados locais. Portanto, temos uma dinâmica de muitos mercados locais, que interagem com uma regulação nacional, com alguns elementos internacionais. Mais também temos mercados setoriais. Nem toda pessoa que trabalha no setor têxtil, pode trabalhar no setor metalúrgico. Para tanto há mercados de trabalho por setores econômicos, mas também há mercados de qualificação. Os teóricos nos dizem que não há um só mercado, mas um conjunto de mercados territoriais, setoriais e de qualificações, que têm regulação de estado, de região, ou nível internacional. Torna-se muito complexo estudar ou seguir os problemas do mercado de trabalho.

Outro exemplo é a complexidade da relação entre a formação e o emprego. Temos com elementos-chave os centros de formação, as empresas,

e os cidadãos, os jovens que demandam formação. Entre os demandantes de formação e os centros há um mercado. Entre os centros de formação e as empresas há outro mercado. Esses mercados estão conectados entre si e os demandantes de formação atuam também com certas idéias do que demandam as empresas. Há , portanto, três grandes atores que deverão estar de acordo. Algumas vezes, os centros de formação se dirigem mais a seus clientes, que são os demandantes de formação. Mais os demandantes da formação podem solicitar formação que não terá mercado nas empresas. Ou, ao contrario, mercados em que as empresas necessitam pessoal e não há jovens que queiram formar-se.

Um exemplo é a formação de um curso para qualificar jovens a trabalhar em minas. Os jovens não querem mais trabalhar nas minas. Se fizermos estes cursos para formar jovens para as minas, ficarão vazios, e as empresas não terão suas necessidades atendidas. Outro exemplo, em nosso país, é o setor de construção. Os jovens não querem trabalhar neste setor. Em contrapartida, ha uma grande demanda de emprego no setor da construção. Se esses mercados e atores não estão bem informados, bem orientados, os mercados de trabalho e de emprego não funcionam bem. Não ajudamos ao seu bom funcionamento.

Estes dois exemplos servem somente para explicar um fato muito importante. É o que chamamos, ante a complexidade dos mercados, de trabalho; e esta é uma característica primordial que devemos ter em conta quando atuamos sobre o mercado. Em uma sociedade primitiva, pré-industrial, há menos complexidade. O jovem, quando chega a idade de 8 a 10 anos, o pai lhe pega a mão e leva a um amigo que tem uma oficina, e lhe diz: “aqui está meu filho para que seja seu aprendiz.” Há transparência e simplicidade no mercado. Os empresários sabem onde encontrar mão-de-obra, as pessoas sabem onde encontrar emprego.

Mas uma sociedade complexa, industrial, os jovens, as famílias, não sabem onde há emprego. Aos empresários custa encontrar as pessoas qualificadas que buscam para suas vagas de trabalho. Uma característica básica dos mercados das sociedades industriais é essa complexidade de mercado.

O segundo elemento é que os mercados laborais hoje são opacos. Não há um encontro fácil entre os que demandam trabalho e os que oferecem. Portanto essa opacidade do mercado é uma característica básica de todos os mercados de trabalho. Eu digo de forma gráfica, que no mercado de trabalho há névoa, não se enxerga os que buscam emprego, não se vê onde há o emprego e, quem sabe, está ao lado, mais como há névoa, não vemos que ao lado há um emprego. As políticas de intervenção sobre o mercado têm como objetivo básico diminuir essa ausência de visão, tornar mais transparente a busca, para facilitar o funcionamento dessa relação entre demanda e oferta de emprego.

Essas características básicas dos mercados têm feito com que as administrações públicas na Europa, há mais de trinta anos, como nos explicou antes o CEREQ, começassem a construir Observatórios de mercado de trabalho. Mais esses Observatórios tem evoluído segundo os conceitos, segundo as idéias básicas de intervenção no mercado. Os primeiros Observatórios partiram da idéia da planificação. Era necessária a planificação do mercado para relacionar a demanda com a oferta.

Essa idéia planificadora, estatal, de que é possível planificar os atores, hoje em dia tem sido totalmente abandonada nos países europeus. Isso não quer dizer que não se deva planificar a ação política. Mais a idéia de que se possa planificar o mercado e seus atores não foram totalmente abandonados, não sendo, no entanto, a idéia central dos Observatórios, atualmente. Construiu-se Observatórios para planificar, cujo cliente básico era o plano e cuja idéia era a possibilidade de conhecer as necessidades dos atores e planifica-las.

Posteriormente, se desenvolveu outro conceito, ou seja, da adaptação dos recursos humanos às necessidades das empresas. Para tanto, deveríamos montar Observatórios buscando detectar as necessidades das empresas e adaptar os recursos humanos a estas necessidades. Hoje, vemos esse segundo conceito como algo muito complicado, isto é, adaptar os recursos humanos às necessidades das empresas.

Em todos os estudos sobre o mercado de trabalho, se analisarmos as qualificações das pessoas que estão trabalhando, verificamos que estas não coincidem com suas reais atividades. Há uma grande diferença entre suas

atividades exercidas e suas qualificações, seus diplomas, sua formação. Esta realidade torna a adaptação muito complexa, reduz a motivação deste profissional. Isto costuma ocorrer porque os empresários não sabem as necessidades que têm. Quando se vai a uma empresa inquirir o empresário sobre suas reais necessidades de qualificação, necessária a preencher vagas de emprego existentes, não se obtém resposta. Porque as empresas planejam muito pouco, atuam no dia a dia e hoje sabem que amanhã, ou na próxima semana, necessitam contratar dois operários. Mas não sabem quantos necessitam no período de um ano, dentro de seis meses ou, no geral, em toda a empresa. Vão ao mercado e colhem o que encontram, mais ou menos para adaptá-los a sua forma de produzir, a sua organização. E na melhor das hipóteses, estão procurando dois eletricitas e encontram um eletricitista muito jovem, com muito pouca experiência para ocupar o cargo. Em contrapartida, encontram um mecânico com muita experiência que fez alguma tarefa de eletricidade. E escolhem este mecânico e com isso fazem um eletricitista. Trilham o caminho contrário que seria o da formação dos jovens para inserção no mercado de trabalho. Os jovens, por sua vez, durante sua formação, encontram um amigo, ou um conhecido de sua família, que lhes diz que venham trabalhar com ele, pois é jovem, inteligente, trabalhador, responsável. Sem grandes expectativas, ele vai trabalhar com o amigo do seu pai e não acaba seus estudos, mas acaba trabalhando em outra coisa.

Portanto, a liberdade dos atores e a dificuldade de expressar suas demandas são dificuldades que enfrentamos. A mesma dificuldade encontramos ao tentar adaptar os recursos humanos às necessidades das empresas. Nos últimos anos, na Europa, temos desenvolvido outro conceito que dê transparência ao processo. Não se trata tanto de adaptar, mas de tornar transparente a relação entre os que buscam e os que oferecem trabalho. Pôr em contato demanda e oferta é muito mais útil do que tentar adaptar globalmente os recursos às necessidades. Esse conceito de transparência é a estratégia ante as barreiras de inserção do mercado e sua falta de transparência.

Essa estratégia não quer dizer que não se planeje nada ou que não se adapte. Sempre haveremos de adaptar mas o “x” da questão é favorecer uma visão mais objetiva dos mercados de trabalho. Por em contato oferta e

demanda para reduzir essa névoa que há nos mercados. E essa transparência quer dizer outro tipo de Observatórios. Já não são Observatórios somente para os planificadores, para o plano, como nos primórdios. Já não se executa apenas a guarda da informação para adaptar recursos humanos, para os serviços públicos, ou as políticas públicas de emprego. É uma política para os atores do mercado.

Um ator muito importante é o Estado. São as administrações públicas e as políticas públicas. Mais não é o único. Hoje, na Europa, os Observatórios estão diversificando seus clientes. Antes tinham um cliente, a administração pública, hoje tem uma gama de clientes, entre eles parceiros sociais, centros de formação, as famílias, os jovens, as empresas. Com isso, todos os atores que estão no mercado de trabalho necessitam informação para tornar mais transparente o mercado e colocarem-se em contato direto, uns com os outros. A orientação dos Observatórios se dirige mais a transparência dos atores para apoiá-los em sua atuação no mercado de trabalho.

Portanto, quais seriam as funções dos Observatórios? Observar para tornar mais transparente o mercado, para ajudar na tomada de decisões de atores que atuam no mercado. É importante notar que esta é uma orientação nova, a de que os Observatórios se dispõem a ajudar, facilitando a tomada de decisões dos atores. Os Observatórios não estão no mercado para coletar dados e informações que ninguém lê, segue, ou utiliza. O Observatório é direcionado a facilitar e apoiar a tomada de decisões dos atores.

Essa evolução no conceito levou, também, a se mudar as organizações dos Observatórios. Tradicionalmente, tínhamos alguns Observatórios que eram uma grande torre de observação, que recolhia informações, trabalhava nestas informações, faziam estatísticas e logo as enviava aos atores para que tomassem decisões. Constatamos, nessa forma de organizar os Observatórios, que os atores não utilizavam as informações produzidas. E esta queda no circuito da informação fazia com que estas não chegassem aos atores. Isso tinha sua razão, porque eram torres de observação para planificar, adaptar, fazer o serviço das administrações públicas. Mas, se dissemos que hoje os Observatórios se dirigem para os atores, essa forma de organizar o Observatório é pouco útil. Portanto, estamos evoluindo para outra forma de entender os Observatórios, dando ênfase aos atores.

Em segundo lugar, nos damos conta que todos os atores que atuam no mercado têm informações e, com base nelas, tomam decisões. Portanto, cada ator, ao mesmo tempo que demanda informação, cria informação. Este canal tem dupla circulação: Informações dos atores vão ao Observatório, informação do Observatório que vai aos atores.

A terceira constatação é que não é possível um único Observatório mapear todo o mercado. Porque é tão complexo o mercado, suas relações com outros elementos, que uma só torre não pode observar o que está ocorrendo. E, portanto, estamos evoluindo face a um outro modelo de Observatório, que são Redes de Observação de atores que estão atuando no mercado.

Todo ator aporta informação e recebe informação. Portanto, mais que criar uma grande torre de observação com muitos dados, é melhor conectar os atores que tem informações para que estas circulem entre os atores. Devemos também potencializar a transparência do mercado e da informação entre os atores. Essa idéia de Redes de Observação tem recebido importante ênfase no momento de conceber um Observatório. É unir todos os atores que são produtores de informação com todos os atores que são demandantes de informação. Não tem sentido criar uma torre de observação, elaborar estatísticas ou produtos que talvez já estejam no mercado ou que não sejam mais úteis.

Assim, hoje em dia, mais que falar de Observatório, falamos da função de observação em um mercado de trabalho e da promoção das redes de informação entre os atores. Tão importante quanto elaborar informação é viabilizar a produção de informação atualizada e que seja útil para a tomada de decisões.

Se criamos um Observatório que nos dá a taxa de desemprego em nível estatal, para um ator local não serve, pois ele não sabe a taxa de desemprego local. Ou pode ocorrer que consigamos calcular as taxas de desemprego local. Mas se publica esta taxa no mês de novembro e resulta que os atores devem decidir sobre seus cursos de formação, ou outras decisões, no mês de setembro, e então não serve para nada, igualmente. Portanto, se não orientamos os atores para isso, conhecendo bem suas necessidades de informação, o formato necessário de desagregação de informação e em que

momento devem ter essa informação, não cumprimos a função de um observatório.

E nos vem outra pergunta. Não somente que nos chegue o que necessitamos no momento oportuno, que é muito importante, mas que chegue e saibamos utilizar para tomar nossas decisões. Se fizermos uma pesquisa muito bem feita em nível nacional, desagrada o nível local. Conseguimos que saia a publicação no mês de setembro, no momento que os atores tomam decisões, por exemplo. Contudo, fazemos em um livro de 300 páginas, muito técnico, o qual os atores não sabem como traduzir seus gráficos nas decisões que deverão tomar, tais como cursos de formação, que políticas de emprego para mulheres, para jovens, para o setor têxtil, para mecânicos, etc. Quer dizer, tão importante quanto produzir informação é acompanhar os atores na tradução dessa informação em pautas de comportamento.

Como se dizia esta manhã, não é importante somente fabricar, produzir informação, mas também conhecimento de como os atores podem utilizar esse conhecimento. Temos observatórios muito bonitos, científicos, contudo muito pouco úteis para fazer transparente o mercado e ajudar na tomada de decisões no mercado de trabalho.

Desta perspectiva, falamos em função dos Observatórios, como antecipar tendências de evolução. Como dizia muito bem minha companheira de CEREQ, mais que fazer previsões é necessário antecipar-se às tendências, basicamente observando o que hoje ocorre, coordenar os fluxos de informação. É muito mais útil coordenar esse fluxo existente do que gerar mais informação nova, para facilitar a tomada de decisões dos atores.

Dessa perspectiva, a organização da rede de observatórios deve ter primeiro, um espaço de concertação entre os atores, para que em caso de desacordo com o que é produzido no Observatório, nada será utilizado, por ausência de credibilidade. Se lançarmos uma nova pesquisa sem consenso dos atores, ninguém vai acreditar nos resultados desta pesquisa. E se nosso objetivo é de facilitar a tomada de decisões dos atores devemos gerar consenso entre os atores sobre objetivos, método e organização a ser seguida por essa rede de observatórios.

Em segundo lugar, na coordenação de fluxo, é muito mais útil apoiar o instituto oficial de estatística de um país que produza as estatísticas que deve

por lei produzir, em nível de desagregação, com os indicadores e o tempo necessários, do que criar outra pesquisa muito cara, difícil de manter para suprir o que não faz o Instituto Nacional de Estatística. Portanto, é muito melhor sentar-se com o Instituto Nacional de Estatística e discutir os problemas que eles têm, para facilitar a informação. E ajudá-los a resolver esses problemas. São eles que mais entendem de estatística. Se eles não podem fazer, é muito mais difícil que nós façamos em outra instância que não esse instituto.

Esse espaço para a coordenação de fluxo é útil para apoiar a tomada de decisões. Nossa experiência, em nível local, nos diz que é muito mais útil um pequeno informe, pontual, e colocá-lo sobre a mesa, numa reunião com todos os atores locais, para que aprendam a partir dessa informação e tomem suas decisões do que, para saber suas necessidades de formação local, dizer que vamos fazer uma grande pesquisa e detectar essas necessidades. Muito dispendiosa, muito demorada, complexa no recolhimento de dados, tabulação, análise e, quando temos os resultados, as necessidades já passaram.

O empresário necessita contratar e o desempregado necessita encontrar trabalho. É muito mais útil convocar diretamente os empresários, sindicatos, municípios, centros de formação em cada localidade, e que entre eles decidam se os cursos de formação que estão fazendo correspondem às necessidades das empresas, se há cursos repetidos ou que não têm procura. Essa informação que se produz em nível local logo será enviada a outras regiões, para criar-se uma visão geral de como está funcionando o mercado. Mas tentar satisfazer essas necessidades de informação local por um método nacional ou método geral não é prático, é muito pouco útil, gastamos muito dinheiro com poucos resultados.

Assim, faltando novas informações, pois não há como produzi-las, então podemos criar informações com novas pesquisas. Mas, somente depois de constatar que os atores têm necessidades que não estão sendo supridas, e que são necessidades importantes para a tomada de decisões, criamos novas informações. Desta perspectiva, mudamos a forma tradicional de organizar os Observatórios.

Criando novas informações e observando como chegam aos atores devemos também nos perguntar quem são esses atores principais no mercado. São as famílias, as empresas, os sindicatos, as organizações empresariais, os

municípios, o Estado, quem mais necessitar desta informação. Que informação já possuem eles? Que necessidades de informação para a tomada de decisões requerem? Que tipo de informação, que indicadores necessitam? Que grau de desagregação, em nível local, nacional e em que momento necessitam essa informação?

Poderíamos construir um esquema em que primeiro nos interrogaríamos que atores são nossos clientes. Em segundo lugar, que necessidades de informação temos e, em terceiro lugar, que produto devemos produzir para satisfazer essas necessidades. Nós colocamos ênfase nos produtos. Quais são os produtos a serem elaborados no Observatório. E por que atores que são nossos clientes?

A partir da informação que eles têm e do que necessitam podemos projetar que instrumentos são necessários para elaborar esses produtos e que indicadores deverão ser usados. Portanto, só pensamos em termos de produtos e informação para atores concretos. Por exemplo, o que é necessário para formação de um centro de treinamento? Precisamos conhecer as necessidades na formação dos quadros das empresas e as demandas de formação dos jovens. Que produto pode satisfazer essa necessidade?

Na França, por exemplo, existem balanços de formação no emprego, onde se recolhe informação já existente, que é colocada numa linguagem gráfica simples, a serviço de alguns atores. Essa informação é captada através do censo e de dados macroeconômicos da economia. Pois começamos investigando o que os clientes atores necessitam, quais produtos precisam? E logo construiremos tecnicamente os instrumentos de informação necessários para satisfação da lacuna.

Há alguns exemplos na Espanha e em outros países. A evolução, diria conceitual, de como entender a função de observação de um mercado, que hoje concebemos como não apenas um observatório mas uma rede de observação dos atores, torna importante dinamizar, coordenar, promover os fluxos e informação, dirigidos a satisfazer alguns atores. Nesta dinâmica, todos os atores são importantes, fazem parte de um mesmo projeto, uma mesma engrenagem. Todos são muito importantes para colaborar com o encontro entre a demanda e oferta de emprego na busca de um mercado de trabalho com maior transparência e melhor funcionamento.

Coordenador

Para concluir o painel, passo a palavra para Christian Dea, Diretor de Pesquisa, Análise e Previsão Sócio-Econômica Aplicada do Human Research Development, do Canadá.

Christian Dea (tradução)

Eu gostaria de agradecer à Secretaria pelo convite feito para vir contar um pouco da experiência canadense nos Observatórios do Mercado de Trabalho. Eu gostaria de felicitá-los pela organização deste Seminário e afirmar que tudo que diz respeito à informação, ou ao desenvolvimento desta informação, torna-se um instrumento do Observatório.

Gostaria de iniciar falando do meu papel no Canadá e vocês compreenderão a razão da minha presença aqui. No Canadá, eu tenho o privilégio de ocupar uma dupla função. A primeira é dirigir uma equipe de pesquisa composta por uns 20 pesquisadores, dentre economistas e sociólogos, que trabalham nestas questões sócio-econômicas. E minha segunda função é co-presidir um fórum, um Observatório Nacional do Mercado de Trabalho. E é mais precisamente por isso que eu estou aqui, hoje.

O Ministério que eu represento, que se chama Ministério dos Recursos Humanos do Canadá, é um Ministério Federal que tem uma dupla finalidade. Primeiro, de desenvolver e colocar em funcionamento as políticas públicas de mercado de trabalho, cada vez mais ativas, embora ainda existam políticas passivas, como o conjunto de legislação e código de trabalho. Também estão na esfera do Ministério as Políticas Sociais políticas de suporte ou segurança, de impostos de renda e tudo que diz respeito ao regime de pensão.

A minha apresentação está dividida em três grandes blocos. No primeiro bloco, eu farei uma contextualização da discussão, que ocorreu no Canadá, nos cinco últimos anos, sobre o papel da informação e do conhecimento, não só como um serviço governamental à população, mas cada vez mais como um instrumento na tomada de decisões.

Cada vez mais o governo utiliza as informações e do conhecimento para tentar influenciar certos comportamentos. Em alguns casos, esse instrumento, que é a informação, teve mais impacto para modificar comportamentos do que para alimentar programas que buscavam influenciar estes mesmos comportamentos. Assim, atualmente existe uma conscientização no Canadá sobre a importância crescente da informação como um instrumento político do mercado de trabalho.

No segundo momento, eu falarei sobre qual é o papel do Governo no desenvolvimento e na difusão das informações. Também falarei dos Observatórios no Canadá, colocando em destaque o Observatório Nacional, um sistema de projeções de profissões do Canadá, que é o Fórum Federal Provincial que eu copresido.

Para contextualizar um pouco, existem Observatórios há mais ou menos 25 anos. O Canadá teve diferentes fases de desenvolvimento, mas desde há uns quinze anos os Observatórios têm cada vez mais importância, por razões que são bastante evidentes quando observamos as mudanças no Canadá.

Desde meados da década de oitenta, duas grandes mudanças alteraram o comportamento dos indivíduos e do mercado de trabalho. Por um lado, estão as reformas que os países são obrigados a enfrentar diante da globalização, processo em que o Canadá está inserido a partir de diversos acordos de livre-comércio. Tudo isto veio modificar o mercado de trabalho, engendrando uma realocação no modo de produção, no mercado de trabalho e em diferentes tipos de trabalhadores.

A segunda grande mudança foi a formação do que denominamos no Canadá de Economia do Saber, resultado do desenvolvimento tecnológico. A Economia do Saber, há quinze anos, é um dos elementos importantes de crescimento no nível de produção e do emprego no Canadá. Essa economia representa 12% do conjunto dos empregos e todas as profissões que estão ligadas à nova economia duplicaram em menos de dez anos. Isto modificou, e muito, o mosaico canadense no nível de trabalho.

Também é importante lembrar o fenômeno do aumento da taxa de rotatividade nos postos de trabalho, bem como observamos que cada vez mais as pessoas ocupam tipos diferentes de emprego, no curso de suas vidas.

Tomando como exemplo um profissional que antes ocupava um cargo de pesquisa e, 10 ou 15 anos mais tarde, podia ocupar um cargo na administração na mesma área, agora é cada vez mais freqüente se observar trabalhadores que mudam completamente de tipo de carreira, necessitando de formação adicional.

Diante disso, ocorreu um exercício de reflexão no interior do Governo e este exercício trouxe três grandes mudanças: a primeira foi a de adotar uma filosofia um pouco mais ativa das medidas governamentais, isto porque, quando olhamos 15 anos para trás, as medidas eram passivas. Não se procura apoiar apenas o indivíduo, mas também buscar corrigir os problemas e evitar que eles ocorram novamente.

A segunda grande mudança que podemos observar refere-se a uma grande descentralização das políticas do mercado de trabalho, em direção às províncias. Um exemplo disso é a transferência do conjunto de responsabilidades de formação profissional para as províncias.

Todas estas modificações pressionaram muito o sistema de informação canadense. Logo, havia necessidade de trocar a filosofia que estava subjacente ao sistema de formação. Nesta mudança de filosofia, os governos se deram conta de que poderiam participar de um exercício de planificação e orientar ainda melhor o mercado. Eles compreenderam que os instrumentos e as políticas que usavam eram cada vez menos eficazes e que, neste contexto, era necessário dispor de outros instrumentos.

Entre esses instrumentos o mais privilegiado foi a informação. Embora esta sempre tenha sido considerada importante, ocorreu uma mudança de filosofia. O Governo, em vez de planejar ou dirigir, entregou esta decisão aos responsáveis respectivos e cada responsável está mais bem colocado que o Governo para saber o que é lhe é favorável. Nosso papel neste caso é fornecer o melhor do nosso conhecimento e de nossas pesquisas, bem como as informações mais pertinentes possíveis para se assegurar que este indivíduo possa tomar as melhores decisões.

Existem três grandes componentes no sistema de informação canadense. O primeiro, evidente, é de obter o maior número de informações ou de fatos sobre o que ocorre no mercado de trabalho. Há cerca de 25 anos, no Canadá, tem se realizado esforços nesse sentido.

Os elementos dois e três são elementos sobre os quais há 15 anos atrás o governo colocava menos ênfase. Devemos nos assegurar de que o conjunto destes dados seja analisado corretamente para serem transformados em informação. Isto parece fácil, porém em alguns casos existiam várias pesquisas que eram pouco utilizadas, mas que tinham um caráter bem importante para certo tipo de indivíduo, num certo momento de suas carreiras. Enfatizamos a importância da informação.

Outro elemento ao qual demos ênfase no decorrer de três a quatro anos, e que era uma lacuna no Canadá, é o de se assegurar que esta informação seja transformada em conhecimento. Isto pode parecer simples, mas é essencial saber que as pessoas se utilizam destas informações quando tomar decisões ligadas ao mercado de trabalho.

Muitas informações, quando transformadas, eram mais conhecidas dos indivíduos. Logo, um esforço para transformar esta informação, e torná-la mais acessível e mais transparente para os diferentes clientes, também deve ser uma prioridade.

Cada vez mais a informação se tornou um instrumento de política. Passamos de um sistema de informação que, inicialmente, visava suprir necessidades muito precisas de clientes muito específicos. Na época, o que buscávamos essencialmente era fornecer informações para gestores de políticas públicas tomarem decisões e o cliente era essencialmente o Governo. Depois, o sistema de informação canadense evoluiu e passou por diferentes fases de desenvolvimento e, atualmente, nos encontramos numa fase muito descentralizada. Agora, tentamos responder às necessidades de informação de um conjunto ampliado de clientes.

Atualmente, temos trabalhado com a idéia da ampliação das possibilidades que as informações podem ter, servindo também para cidadãos, famílias, comunidades, além das já tradicionais organizações públicas e privadas e empresas, enfim, para todas as pessoas que necessitam tomar decisões.

O tipo de decisão para qual tentamos fornecer a informação é claramente mais variada que anteriormente, cujo único foco era para a questão de formação. Hoje estendemos a pesquisa ao conjunto do tema trabalho, tanto

nos aspectos quantitativos quanto qualitativos. Também cada vez mais tentamos pesquisar a questão das competências e trajetórias profissionais.

Além disso, temos a preocupação de identificar rapidamente a população-alvo de pesquisas, destacando problemas e necessidades. Tal é o caso das pesquisas que realizamos com respeito à aposentadoria. No Canadá, um dos principais temas de fundo, atualmente, como para a maioria dos países ocidentais, é dar conta de uma sociedade que está em vias de envelhecimento e que daqui há uns quinze anos vai provocar uma grande pressão. Nós identificamos o problema e estamos fazendo um “monitoring” desta pressão que vai nos trazer a construção de políticas de mercado de trabalho visando favorecer essencialmente a presença mais duradoura destes indivíduos no mercado de trabalho

Assim, estaremos tornando as pesquisas mais próximas das necessidades dos indivíduos.

Obrigado.

Coordenador

Obrigado Christian. Quero informar que está aqui presente o professor Fernando Falapa, da Universidade de General Sarmiento, da Argentina. O seminário amanhã está direcionado aos técnicos que vão realizar os ajustes finais para a implantação do observatório aqui no Rio Grande do Sul. Será uma oficina de desenvolvimento do observatório. O Seminário continua na Sexta-feira em São Paulo. Vamos abrir para uma rodada de perguntas.

Pergunta

Eu teria duas perguntas. Uma, para as senhoras da França, a respeito da educação na França, que foi mencionada como uma referência em termos de ensino e formação para o Brasil. Anteriormente, foi mencionado que estão sendo pensadas modificações no sistema educativo de formação, orientando-as ao que se chamou de um sistema de informação contínua, direcionada aos destinatários potenciais. Também se mencionou estudos que possibilitam adequações à qualificação para formação através de uma imagem prospectiva do mercado de trabalho. Pode se dizer que na França se produziu um

contingente de desempregados “ilustrados”? Não se trataria mais de um processo de reconversão profissional do que de qualificação profissional propriamente dita, orientada por políticas de trabalho? E caso positivo, como as senhoras vêem a probabilidade de sucesso dessas medidas?

A outra pergunta é para o senhor Garcia. O senhor mencionou o esforço de políticas de emprego com ênfase no âmbito local. Eu gostaria de saber como é que a política de emprego se vincula com a discussão dos sistemas de seguro e trabalhista, já que Andaluzia é um dos principais beneficiários das concessões de seguridade e de benefícios para os desempregados. Existem avaliações de que estes benefícios inviabilizam a maior parte das políticas de emprego que se tentam desenvolver ali. Qual é a avaliação dos possíveis impactos desses benefícios sobre essas políticas de emprego?

Pergunta

Nós vivemos aqui no Rio Grande do Sul um processo de inversão das prioridades nas políticas públicas e investimentos do estado. Como os senhores vêem essa nossa política de priorizar o resgate da cidadania, a qualificação, a realização de investimentos setoriais, o incentivo aos microempresários e a maior atenção dada por nós à participação da população na definição de políticas? Que tipos de pesquisa poderiam apoiar essas iniciativas?

Tarcísio

Eu gostaria que o Christian detalhasse um pouco como se dá a relação entre os atores sociais no Canadá? Como se dá o processo de concertação e negociação, caso exista?

Coordenador

Começamos pelas representantes da entidade francesa.

Annie Boudier e Cristine Fornier (tradução)

Quanto à eficácia do sistema, não podemos dizer que na França seja deficiente, já que este preenche relativamente bem o seu papel de formação. Mas, atualmente, 10% dos jovens saem da escola sem nenhuma qualificação.

Nesse caso, a formação continua a fazer o papel de qualificação profissional, e não de reconversão, já que eles não têm nenhuma qualificação inicial.

O que se pode dizer também quanto ao desemprego, que é maior do que aquele dos idosos, é que este tem a ver com o comportamento dos empregadores, que no recrutamento não aceitam jovens sobre o pretexto de falta de experiência. É um período de grande demanda de trabalho e grande desemprego. Os jovens sempre são os primeiros que perdem o emprego, porque os empregadores preferem pessoas com experiência e que não incorram em custos adicionais.

Voltando à formação continuada na França, há uma dupla função. Além da função de qualificação dos não qualificados, há uma função de reconversão para aqueles que têm uma qualificação que se tornou inadequada, que não é mais procurada pelo mercado de trabalho. Achamos que a formação contínua deveria acompanhar a mobilidade profissional, para permitir às pessoas que entram no mercado de trabalho com baixo nível de qualificação progredirem em direção a geração de empregos mais vantajosos.

Coordenador

Francisco.

Francisco

Não sei se entendi a pergunta da senhorita. Referia-se a que benefício incide na Andaluzía sobre as políticas?

Pergunta

Minha pergunta se refere às concessões de benefícios por parte da seguridade social. É que se costuma dizer que em Andaluzia as concessões de benefícios da seguridade social acabam inviabilizando as políticas de emprego, porque os benefícios concedidos acabam sendo mais compensatórios. É nesse sentido que eu gostaria de uma avaliação.

Resposta

Não existe nenhuma contradição entre o fato dos trabalhadores desempregados receberem um seguro-desemprego, ou outro benefício das políticas ativas de emprego. O que se pretende com isto, que ocorre não só na

Andaluzia, mas em toda a Europa, é que o trabalhador desempregado esteja protegido economicamente. É o que chamamos de estado de bem-estar. Mas, não é incompatível, nem contradiz as políticas ativas de empregos desses trabalhadores que estão recebendo seguro, possam desestimular ofertas de emprego ou ofertas de formação profissional. Porque, quando o trabalhador é requerido pelo governo para uma oferta de emprego em uma empresa, se o trabalhador não quer ir, perde o seguro. E, quando são convocados para fazer uma formação profissional, se não quer fazê-la perde o seguro.

Da mesma forma, para coletivos que tem especiais dificuldades de colocação no mercado de trabalho, com baixa renda, temos um projeto em andamento buscando sua criação. Um dos acordos contidos no quinto acordo de concertação social se chama bolsa-salário. Quando oferecemos um curso de formação, se extingue o direito ao seguro desemprego. Então damos uma renda equivalente ao salário mínimo durante o curso, para que possa dedicar-se àquele curso e não o abandone porque custa a ele quatro dias de trabalho.

É perfeitamente compatível ter um seguro de proteção aos desempregados convivendo pacificamente com políticas ativas de emprego. Sempre que o trabalhador renunciar a uma oferta de emprego ou de formação, será retirado dele o seguro desemprego.

E quanto ao que dizia Tarcísio, da contradição entre o global e o local, o tema tem sido debatido em toda a Europa. Minhas companheiras francesas o conheceram bem. Não somente não ha contradição, como tem sido estudado como proposição em outras cidades. E quando a política tem sentido em várias camadas, desde o Estado, município, é porque a globalização tem efeitos devastadores sobre alguns setores de emprego causando danos em alguns destes, e em alguns casos geram outros.

A globalização não vai fazer que assistamos no próximo ano a uma terceirização do trabalho da classe trabalhadora. Uma parte dos trabalhadores, os que influem sobre os governantes e os que manejam realmente a economia, serão os que ganham muito dinheiro em contrapartida a uma classe media trabalhadora, de baixa qualificação e baixo salário que não tem possibilidade de influencia. Os governos locais terão que tomar medidas para evitar que isto venha a ocorrer, apostando nas políticas ativas de emprego.

Coordenador

Christian

Christian (tradução)

No que diz respeito à primeira pergunta, sobre a percepção do governo em relação ao fenômeno da globalização, acredito no que tem se argumentado nos últimos 15 a 20 anos no Canadá. Essas observações se apoiam na integração cada vez mais forte da economia canadense com nosso principal parceiro. Mas também em uma integração que se faz cada vez mais com outros parceiros. Estas observações consistiam em dizer que, primeiro, é uma força contra a qual não podemos resistir. É um fenômeno da globalização das trocas comerciais e, especialmente no ambiente norte-americano é algo dominante. Os acordos de livre comércio assinados nos últimos 15 anos entre Canadá e os Estados Unidos seriam os exemplos mais eloqüentes.

Esse fenômeno de integração setorial e de políticas monetárias, entre economias tem favorecido a implementação de uma concepção mais favorável para uma integração maior das duas economias. O problema do Canadá, hoje, é procurar determinar o custo em termos de política social. Será que a integração econômica com os Estados Unidos vai forçar o Canadá a adotar uma política social cada vez mais semelhante a dos Estados Unidos? E, caso contrário, qual será o custo para o Canada de ter uma política econômica integrada, de preservar uma certa independência, de manter uma política social diferente da dos Estados Unidos.

Acredito que a percepção do governo e da população é favorável. Acreditamos que vamos conseguir implementar a integração econômica e, ao mesmo tempo, conseguir salvar certas características sociais canadenses, a saber, a presença de uma rede de proteção social mínima de apoio à população. E estamos redesenhando esta política social no Canadá. Ocorreram debates significativos nos anos 90, que envolveram a racionalização de gastos públicos federais e provinciais. Antes do que uma redefinição filosófica, hoje está havendo um reposicionamento da política social no Canadá que está redefinindo qual será o mínimo da rede de proteção social aceitável pelos canadenses, em termos de saúde, educação, segurança pública e prestação de outros serviços sociais.

E estamos vendo que as principais orientações do governo estão para favorecer ou garantir que para certos tipos de transição haverá um nível mínimo de proteção. Por exemplo, em termo de política da família, nos últimos cinco anos o governo federal e das províncias tiveram um desenvolvimento bastante significativo para melhorar o apoio às famílias, para incentivar uma política de natalidade e uma transição mais fácil de entrada e saída do mercado de trabalho. E há uma legislação que veio regulamentar o comportamento das empresas e dos indivíduos em situações determinadas. Por exemplo, a saída do mercado de trabalho por motivos familiares. Acho que a abordagem do governo federal parece estar privilegiando hoje, a política social, porém de maneira mais segmentada, para enfrentar certos tipos de problemas, e que vai se refletir na redefinição de um conjunto de políticas setoriais.

No Canadá, há hoje uma certa insatisfação para com os governos, sobre a capacidade do governo em dar respostas às necessidades da população. Mas, há algo importante, que é a orientação do desenvolvimento da política social. Mas, estamos sofrendo pressões econômicas por causa da integração com os Estados Unidos.

Um segundo elemento da sua pergunta diz respeito a relação entre os diversos atores e o processo de negociação. Novamente, de maneira geral, a coesão social no Canadá é significativa, ou seja, há um contrato implícito entre os agentes para sua existência, de tal forma que haja uma seguridade mínima oferecida pelo governo.

Essa coesão se perdeu um pouco nos últimos dez anos por causa das reduções massivas operadas nos gastos governamentais provincial e federal, notadamente no setor da saúde, que é um problema gritante no Canadá. E tudo isso se fez de maneira descentralizada e formal, no sentido de que os atores-chave da definição das políticas sociais foram as províncias. As províncias têm a competência constitucional da política social. O governo federal tem um papel que visa garantir que a totalidade dos membros da federação tenham acesso a um conjunto mínimo de bens e serviços sociais. Isso tem gerado certas tensões com algumas províncias, pois o desenvolvimento social que se opera em certas províncias não é

necessariamente compatível com a política canadense. Há sempre necessidade de arbitragens entre os dois níveis governamentais.

Em relação ao processo de negociação, temos o seguinte: há uma forte representação sindical, os trabalhadores são bem representados, os empresários são bem representados, há greves, existe uma lei trabalhista que regula o comportamento dos patrões e dos sindicatos no mercado do trabalho. Certas indústrias impõem condições e determinam salários. Para o conjunto da economia, as condições fixadas são condições mínimas: salário mínimo, número mínimo de semanas de férias, etc. As leis trabalhistas prevêm um certo número de mecanismos em caso de litígios entre os atores - mecanismos de negociação e de arbitragem - para resolver problemas que possam surgir. Assim, o aspecto institucional é relativamente eficaz e os atores estão satisfeitos com esse quadro.

Coordenador

Infelizmente, precisamos encerrar por aqui. Daqui a alguns minutos, estaremos recebendo o Vice-Governador Miguel Rossetto, dentro do Fórum Social do Trabalho. Então, eu queria agradecer a exposição de cada painalista e a presença de todos os senhores, dar por encerrada as atividades deste seminário internacional dos observatórios. Obrigado.

SEGUNDO DIA

OFICINA DE TRABALHO: “DESAFIOS PARA OS OBSERVATÓRIOS E A CONTINUIDADE DA COOPERAÇÃO ENTRE AS ENTIDADES PRESENTES”

Clemente Ganz Lúcio, Coordenador da mesa - DIEESE

Vamos dar início a nossa oficina de trabalho, que foi pensada como uma atividade que dá continuidade ao seminário realizado ontem. A oficina tem dois objetivos: O primeiro é discutir os desafios que estão colocados para as experiências dos observatórios. Será uma atividade com um grupo menor do que aquele que participou da atividade ontem e com pessoas que têm uma relação técnica com o projeto. Foram convidadas as equipes técnicas do Observatório de São Paulo, do Observatório do Rio Grande do Sul e pessoas que se relacionam com estes projetos.

Um segundo objetivo é identificar propostas que possibilitem a continuidade, em termos de cooperação técnica, das experiências aqui presentes. Tanto na relação entre o governo do Estado de São Paulo e o governo do Estado do Rio Grande do Sul, quanto na relação desses com as experiências do Canadá, da França e da Espanha. Há um interesse de que o trabalho iniciado com essa atividade, e que se encerra amanhã em São Paulo, tenha continuidade com um trabalho de intercâmbio e de cooperação. E que nós possamos, ao final dessa oficina, identificar tanto o que poderá ser o objeto da continuidade deste trabalho quanto às propostas para sua viabilização.

A oficina poderia ser concluída com a celebração de um Termo de Cooperação que pudesse orientar a relação de intercâmbio e cooperação entre Brasil, Canadá, Espanha e França. Temos uma experiência de cooperação técnica entre o governo do Estado de São Paulo e o governo do Canadá, que já dura três anos. O conhecimento dessa experiência é um importante subsídio para o nosso trabalho. É importante que saibamos como se deu essa cooperação e como ela contribuiu para o trabalho do observatório e do projeto Aprendendo a Aprender, em São Paulo. Aqui no Estado do Rio Grande do Sul, já tivemos várias conversas no sentido de dar continuidade a esse trabalho de cooperação e intercâmbio.

Iniciariamos com uma breve apresentação. Em seguida, pediremos a Alex, André e Leonardo que formulem duas ou três questões que orientarão a conversa do grupo. A idéia é que nós tenhamos, de fato, um grupo de trabalho. As equipes técnicas, representadas por Leonardo, André e Alex, estariam formulando algumas questões e o grupo estaria se pronunciando a partir destas questões. O trabalho deve identificar pontos que poderiam orientar a continuidade da cooperação e do intercâmbio. Peço que todos os participantes se apresentem.

Ricardo Franzói, sou supervisor técnico do escritório do DIEESE do Rio Grande do Sul;

Leonardo Neves, sou do Ministério do Trabalho e Emprego, e Coordenador do Observatório do Mercado de Trabalho do Mercosul;

Gonçalo Graña, trabalho no CINTERFOR, um serviço especializado da OIT em formação profissional para América Latina e Caribe.

Eudóxia, trabalho na Secretaria do Trabalho, mais ligada à Assessoria do Departamento do Trabalho, e estou integrada ao trabalho do Observatório.

Tânia Gehler, da Secretaria do Trabalho do Rio Grande do Sul. Também trabalho na Assessoria do Departamento;

Nara Machado, sou da Fundação Gaúcha do Trabalho, no momento estou na Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED - da Região metropolitana Porto Alegre.

Irene Galeazzi, sou socióloga da Fundação Gaúcha do Trabalho e faço parte da coordenação técnica da PED da Região Metropolitana Porto Alegre.

Liselda Cassales, trabalho na Divisão de Acesso da FGTAS, sou psicóloga.

Antonio Souza, sou economista e trabalho na Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social.

Antônio Freitas, trabalho na Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social, na recém criada Central de Captação de Vagas.

Cenira, sou da Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social, especificamente da Divisão de Acesso ao Mercado de Trabalho.

Carmen Soares, Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social, setor de treinamento..

Liege, da diretoria de assistência social e diretoria de monitoramento.

Odilon Faccio, coordenador institucional do Observatório Social.

Eduardo Carvalho, da Secretaria de Emprego de São Paulo.

Sebastião Neto, do Intercâmbio de Informações, Estudos e Pesquisas, que dá apoio técnico a essa reunião.

Raquel Dalmagro, da Divisão de Geração de Emprego e Renda, da Secretaria do Trabalho, Cidadania e A. Social do Rio Grande do Sul.

Rosenda Espina, do Observatório do Trabalho da Secretaria do Trabalho, Cidadania e Assistência Social do Rio Grande do Sul.

Celio Piovesan, assessor do Departamento de Trabalho da Secretaria do Trabalho Cidadania e A. Social do Rio Grande do Sul.

Lorena, da Qualificação Profissional da Secretaria do Trabalho, Cidadania e A. Social do Rio Grande do Sul.

Elizeth Ramos, do Departamento do Trabalho, sou coordenadora do programa Qualificar, da Secretaria do Trabalho Cidadania e A. Social.

Rocicleide Silva, da Secretaria do Trabalho, Assessoria do Departamento do Trabalho.

Fernando Falapa, professor e pesquisador da Universidade Nacional de Sarmiento, Argentina.

Lúcia Garcia, economista do DIEESE da seção Rio Grande do Sul. Trabalho atualmente na Coordenação da Pesquisa de Emprego e Desemprego da Região Metropolitana de Porto Alegre. Faço parte do grupo do DIEESE que coordena as pesquisas que temos em várias regiões metropolitanas do país.

Alexandre Loloian, coordenador do Observatório do Futuro do Trabalho do Estado de São Paulo.

Antonio Fernandez, soy asesor de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico y colaborador del secretario general técnico.

André Silva, coordenador do Observatório do Trabalho, Rio Grande do Sul.

Oriol Homs, de la Fundación CIREM, de Espanha.

Francisco Garcia Martinez, Secretario General de Empleo del gobierno de Andalucía.

Annie Boudier, de Centre de Etudes et de Recherche sur la Calificación en France.

Cristine Fournier, egualmente de Centre de Etudes et de Recherche sur la Calificación en France.

Christian Dea, de Ministère de Ressources Humaines, de Canada.

Luciana, da equipe técnica do Observatório do Futuro do Trabalho, de São Paulo

Inessa, sou da Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares, da UFRJ. Paulo Valle, técnico do DIEESE.

Fernando Meirelles, da equipe técnica do Observatório de São Paulo.

Clemente. Faço parte da equipe técnica do DIEESE, uma organização de pesquisa, assessoria e educação dos sindicatos do Brasil. Pelo DIEESE tenho participado da construção dessas experiências de observatório, a de São Paulo, a do Rio Grande do Sul e a experiência do Observatório do Mercosul. Como técnico do DIEESE, tenho também a tarefa de coordenar o Observatório Social, do qual o Odilon é o Coordenador Institucional.

Coordenador

Para iniciarmos o trabalho, eu queria fazer uma breve introdução. A partir do trabalho que fizemos ontem, das exposições da manhã e das exposições feitas à tarde pelos expositores do Canada, França e Espanha, e das diferentes experiências apresentadas, há uma percepção de que temos uma convergência grande em termos de propósitos e desafios. Ou seja, todas as experiências buscam produzir informações que se transformem em conhecimento, para que os atores sociais tomem suas decisões de intervenção na realidade. Essa parece ser uma característica de todas as experiências.

Temos em comum o desafio de fazer com que a produção técnica dessas informações esteja colada com a necessidade dos dirigentes de tomarem decisões. Nosso desafio é produzir informações que gerem um conhecimento que instrua ou subsidie as perguntas que os dirigentes fazem para a tomada de decisão, produzir informações que tenham credibilidade e que sejam usadas pelos atores sociais.

Nossa idéia agora é que Alex, André e Leonardo formulem duas ou três questões que possam subsidiar nossa conversa. Em seguida, abro espaço para quem quiser abordar essas questões. A idéia é de que cada um aborde a questão que quiser. Não precisa abordar todas as questões. Quero lembrar que a tarefa é discutir as questões essenciais para que as experiências de São Paulo, do Rio Grande do Sul, do Observatório do Mercosul, e do Observatório Social possam se desenvolver. Eu passaria para o Alex.

Alexandre

Quero parabenizar os representantes estrangeiros pelas apresentações que fizeram na tarde de ontem. Vou complementar o que o secretário Barelli falou ontem sobre o Observatório do Futuro do Trabalho e, atendendo a solicitação do Clemente, vou relatar alguns aspectos do nosso convênio com o governo canadense.

O desafio da experiência do observatório de São Paulo tem sido, num primeiro momento, identificar e agregar os atores sociais. O Clemente foi consultor do projeto em São Paulo. Ficamos praticamente dois anos discutindo o que seria o observatório. Depois, tivemos dificuldades decorrentes da grande diversidade de temas que temos que tratar.

Nosso programa no observatório teve início a partir de uma preocupação na época, 1995 e 1996, com a questão da formação profissional. Nossa idéia não era mexer com o que já existia. Queríamos algo que fosse inovador, criativo e indicasse alternativas na formação profissional. Em agosto de 1996, em um seminário que contou com mais de 500 pessoas, criamos o observatório, o chamado Centro Público Experimental de Formação Profissional e o projeto de habilidades.

É importante entendermos alguns fatos presentes na origem do observatório. Na época, não tínhamos ainda a lei de diretrizes e bases da educação e não tínhamos a definição da legislação, recentemente definida, sobre o ensino técnico e tecnológico. A grande questão era não repetir os cursos de qualificação profissional que vinham acontecendo, porque tínhamos dúvidas sobre sua eficácia em termos de reconversão profissional e estávamos preocupados com o uso adequado dos recursos do Fundo de Amparo do Trabalhador - FAT. Foi o ministro Barelli quem iniciou este grande programa, que hoje tem dimensão nacional.

Ao longo da discussão, os atores presentes – centrais sindicais, entidades empresariais, o sistema “S”, pesquisadores, universidades – chegaram à conclusão que o observatório não deveria se restringir apenas à questão de suporte ao Centro Público e ao projeto de habilidades. O observatório deveria fazer prospecções, estudos, pesquisas sobre

necessidades locais ou regionais aonde os centros públicos se implantariam e fornecer essas informações para os experimentos e para a execução dos programas de qualificação.

Na última reunião do Conselho do Observatório, definimos cinco grandes áreas temáticas, onde incorporamos tópicos sugeridos por pessoas e pela rede de consultores que estamos constituindo ao longo desses últimos anos. A questão principal é como conseguir, com a diversidade de atores que existe no Conselho do Observatório do Estado de São Paulo, definir um tema para ser aprofundado e chegar a algum consenso ou convergência entre esses atores, para que eles tenham um plano de proposição de ação sobre aquele tema.

Os temas do mundo do trabalho são complexos. Quando se trata de qualificação profissional, existem divergências e conflitos de interesses, mas todos apontam numa mesma direção: é preciso qualificar. Outros temas não são tão simples. Temos problemas graves de legislação. Temos problemas gravíssimos em relação à inserção da economia brasileira no ALCA: ameaça de destruição de empregos, de cadeias produtivas, e nossa falta de competitividade. Então, a questão no Observatório em São Paulo é como definir os temas.

Inicialmente, tínhamos definido que íamos trabalhar com um tema. Nas últimas reuniões do Conselho, optou-se por ter tantos temas quantos fossem sugeridos. Temos então 35 diferentes temas, alocados nas cinco grandes áreas mencionadas anteriormente. Todos esses temas são difíceis de ser abordados. Como abordar as questões da redução da jornada de trabalho e do desenvolvimento local integral e sustentável? O que isso tem a ver com a globalização? As políticas públicas de emprego são eficazes, eficientes? O que é fazer política pública de emprego e renda no Brasil?

A questão da seguridade nacional: o que fazer com o Fundo de Garantia, o seguro-desemprego. Houve um movimento para acabar com o seguro-desemprego. Diziam que ele era elitista e ineficiente. Então, a grande dificuldade do observatório de São Paulo é como priorizar os temas. Nossa proposta não é fazer estudos ou pesquisas. Nós estamos recolhendo informações e diagnósticos. Esperamos que os atores discutam os temas e, a partir daí, se posicionem sobre que recursos aplicar para enfrentar tal problema.

Acho que avançamos muito no diálogo entre empresários, trabalhadores e o movimento sindical. O surgimento de organizações não governamentais também tem sido importante. Tivemos experiências interessantes sobre câmaras setoriais que procuravam resolver problemas específicos das cadeias produtivas. Há uma cultura de debate, de posicionamento. Mas é difícil imaginar que atores como a Federação das Indústrias - FIESP tenham posições sobre um tema como redução de jornada, que sejam compatíveis com as que a CUT e a Força Sindical defendem. Até encomendamos ao DIEESE um estudo exploratório sobre “piso regional mínimo”, que é um debate que ocorre atualmente no Brasil. A FIESP se manifestou, mas solicitou que sua posição não fosse divulgada. Então, minha pergunta é como priorizar, como definir os temas.

Outra questão que eu gostaria de colocar é como descentralizar a experiência do Observatório. Temos uma experiência brasileira de constituição de comissões municipais de emprego. São órgãos tripartites e paritários, em cada cidade, compostos de empresários, trabalhadores e governo. Essas comissões têm assumido papéis diferentes em cada estado e em cada município. Como é um processo social novo, o envolvimento das entidades nessas comissões ainda é incipiente. As comissões ainda não assumiram identidade própria, mas desempenham funções tipicamente de observatórios, no caso de São Paulo, e acho que também em outros estados.

A questão que se coloca é como dar espaço para as manifestações locais, como transferir para as comissões de emprego, nós chamamos de observatórios locais sobre o futuro do trabalho, como transferir para eles esse debate que estamos iniciando a nível estadual? Às vezes questões municipais ficam sem solução por ficarem associadas a debates que não dizem respeito diretamente às realidades locais.

Eu gostaria de fazer referência ao nosso convênio com o governo canadense. Este convênio tem mais de três anos e tem como característica a transferência de conhecimentos, de experiências do governo canadense na atuação do sistema público. Não é só do governo. Há no Canadá entidades bipartites com quem temos mantido contatos. Temos nos apropriado de informações sobre os padrões de definição de qualificações profissionais, o equivalente a nossa CBO. Eles têm um sistema de intermediação pela Internet,

o Electronic Liber Exchange - ELI, que não conseguimos implantar aqui no Brasil mas que estamos caminhando para isso. Fizemos em São Paulo experiência de quiosques, onde as pessoas se intermediam como no Canadá. Há também trocas de experiências na área de formação profissional. A experiência dos *colleges* canadenses é muito interessante.

Os canadenses nos ajudaram muito em relação à certificação de competências. A Secretaria não pretende ser uma entidade certificadora de competências, mas queremos divulgar essa porque é importante que as pessoas saibam quais são suas.

Por último, temos uma troca de experiência muito interessante nas comissões de emprego. No Canadá, têm os *local boards*, comitês locais que têm uma intervenção grande do empresariado. Através desse convênio, trouxemos missões de empresários para sensibilizar os empresários brasileiros para a importância do diálogo com os demais parceiros sociais. Estamos atuando, principalmente, em três cidades: Jaguariúna, um centro da indústria eletrônica no Estado de São Paulo, Limeira e Piracicaba. São cidades com características próprias, de participação intensa da comunidade local nas questões sociais.

André

Eu acho que Alex já colocou bem problemas que afetam também o Observatório do Rio Grande do Sul. Os dois observatórios têm a mesma metodologia e propósitos semelhantes. Nosso observatório surgiu de uma necessidade da Secretaria do Trabalho e da Fundação Gaúcha do Trabalho de refletir sobre a ausência, na época que assumimos o governo, de um local onde se produzisse e se concentrasse informações que normalmente ficam dispersas nas diversas divisões, nos diversos programas.

Concluimos que a construção de um observatório seria útil para a secretaria, para o governo, que executa políticas públicas, para os atores sociais, para que as organizações não governamentais se apropriassem e ajudassem na construção desse conhecimento. Então, começamos a trabalhar com o DIEESE na construção dessa metodologia, que deveria partir de uma rede de observadores que deveria discutir, coletivamente, os problemas. Imaginávamos que, mobilizando as pessoas para discutir esses problemas,

estariamos construindo coletivamente as soluções para esses problemas. Tivemos que superar discussões ideológicas. Nos perguntavam se não iríamos fazer ideologia no observatório.

Eu gostaria que vocês falassem sobre o tamanho das equipes que trabalham com vocês. No Brasil, é difícil imaginarmos equipes grandes, com pessoas de grande qualificação e pesquisadores, dentro de instituições públicas que não tem a pesquisa como sua função principal. Que tamanho precisamos ter para conseguir mobilizar minimamente as pessoas para a produção do conhecimento?

Outra pergunta é sobre a base de dados com informações atualizadas e úteis. A informação tem que estar amparada em dados coletados com metodologia. Há sempre um tempo entre a produção dessa informação mais empírica e sua divulgação. Por exemplo, o Ministério do Trabalho nos oferece a RAIS e a CAGED. É uma informação muito útil, e nós a utilizamos muito no Observatório. Mas ela tem, é claro, uma defasagem de cerca de dois ou três meses entre sua extração. No caso da Pesquisa de Emprego e Desemprego da Região Metropolitana de Porto Alegre – PED, que é muito qualificada, há uma defasagem de cerca um mês e meio a dois meses. Como vocês pensam essa base de dados?

Por último, Temos as dificuldades relacionadas à definição dos problemas, já mencionada pelo Alex. Na apresentação do observatório para os agentes sociais, para agentes governamentais, notamos que o tema do observatório é muito rico, as pessoas se interessam muito por ele, como pudemos notar pela afluência ao seminário ontem. Mas, junto a isso, há uma grande disputa pela definição do problema a ser pesquisado. Todos temos problemas: problemas de pesquisa, investigações, questões, etc. Enfim, que problemas vamos definir como prioritários para trabalhar nos próximos meses. Estamos trabalhando em alguns problemas. Se surge outro, urgente, abandonamos temporariamente este problema e investigamos outro, ou concluímos esse?

Essa negociação de problemas, que é importante, porque mostra que há interesse e mobilização, pode indicar que temos um certo tipo de conflito nesse grupo de atores sociais, nessa rede de atores, em função de que algumas pessoas possam se sentir prejudicadas, não tendo sido atendidas em algum

tipo de reivindicação. Por último, quero estender a todos uma saudação do observatório e agradecer a participação de vocês nessa oficina.

Leonardo

É uma surpresa agradável saber que boa parte dos questionamentos que faço, e que acho que são questionamentos do observatório do Mercosul, foi levantada pelo Alex e pelo André. Sinal de que os problemas e desafios que enfrentamos são inerentes ao nosso projeto. E isso é uma motivação para continuar o trabalho.

Quero contextualizar minhas perguntas falando um pouco sobre o observatório do Mercosul. O Observatório do Mercado de Trabalho do Mercosul surgiu da necessidade de acompanhar, no marco da integração regional no Cone Sul, a conjuntura do mercado de trabalho regional. O objetivo é subsidiar governos e atores sociais na formulação de políticas públicas adequadas à realidade do mercado de trabalho dos quatro países e ao ritmo do processo de integração regional. O observatório foi instituído em 1997 e foi um passo importante para a institucionalização dos temas sociais no processo de integração regional. Os temas emprego e mercado de trabalho ganharam um espaço permanente de tratamento no projeto de integração regional.

Em termos institucionais, o observatório está subordinado ao Sub-grupo de trabalho 10, na estrutura do Mercosul. Esse Sub-grupo de trabalho 10 cuida da temática trabalho e emprego, subsidiando as decisões do grupo mercado comum. O grupo é composto por três delegados de cada país, representando governo, trabalhadores e empregadores. É um grupo tripartite e quadrinacional.

A idéia é facilitar a tomada de decisões na área de trabalho produzindo, reunindo e difundindo informações e estudos sobre o mercado de trabalho. Por enquanto, isso é mais uma proposta do que algo que a gente já tenha conseguido concretizar. Esse grupo de 12 pessoas compõe o que denominamos de conselho gestor do observatório, com funções diretivas. Um grupo que toma decisões e que define a agenda de trabalho desse organismo. Dentro do próprio conselho gestor, um representante de cada país compõe a secretaria técnico-executiva. E essa secretaria técnico-executiva tem uma coordenação *pró-tempore*, com mandato anual, atualmente exercida pelo

Brasil. Nós estamos já com a coordenação desde 2000 e renovamos o mandato por mais um ano.

Eu acho que o principal objetivo do observatório é estimular o debate entre os atores sociais em torno da eficácia das políticas para o mercado de trabalho vigentes em cada um dos países e que daí resulte a definição de diretrizes para o tratamento das questões laborais. Para cumprir este papel, o observatório publicou recentemente o primeiro informe do mercado de trabalho do Mercosul e o primeiro boletim da seção brasileira do observatório. Essas duas publicações foram distribuídas para todos que aqui estão. O informe reúne informes nacionais reunidos em um documento. Não é um informe conjunto, não é um texto único. Nosso objetivo é desenvolver um informe regional.

O boletim da seção brasileira foi implementado visando estimular o debate dentro da seção. É um boletim temático. A cada semestre vamos destacar um tema para ser discutido pelos setores que compõem o observatório, pela academia e pelo meio científico. Esse trabalho concretiza um esforço que estamos fazendo de estimular o debate na seção de temas que fazem parte da agenda do observatório. Feita essa contextualização, eu passo às perguntas aos representantes das experiências internacionais.

Em termos concretos e metodológicos, o Observatório do Mercosul está numa fase inicial de construção. É necessário desenvolver um modelo de atuação que possibilite a aproximação das políticas de emprego dos quatro países e o entendimento recíproco do funcionamento do mercado de trabalho na região, produzindo informações e recomendações que orientem os gestores das políticas públicas no Cone Sul. Ainda precisamos consolidar um modelo de atuação. Temos um desenho institucional, um grupo que se reúne constantemente. Já tomamos algumas iniciativas no sentido de trabalhar com uma rede de colaboradores do observatório, em especial na seção brasileira.

Mas precisamos consolidar a metodologia e avançar em medidas concretas para que o observatório contribua para a aproximação das políticas de emprego na região e possibilite uma compreensão recíproca sobre a dinâmica do mercado de trabalho na região. Construir esse modelo é nossa missão institucional.

É sobre essas carências metodológicas relacionadas à definição de um modelo de atuação do observatório é que coloco algumas questões para os painelistas. Primeiro, não seria melhor que cada um dos quatro países do Mercosul tivesse seu observatório? Já temos um conselho gestor que engloba os quatro países. Mas é mais uma estrutura virtual do que uma estrutura efetiva do observatório. Eu entendo que, talvez, uma evolução necessária para o observatório do Mercosul fosse funcionar a partir de quatro observatórios nacionais. Nesse sentido, qual seria a melhor forma de articular essa rede de observatórios nacionais? Como é que seria o funcionamento de uma rede de observatórios? Quais os instrumentos, que mecanismos ajudariam a sedimentar essa rede de observatórios?

Como implementar um modelo que produza informações úteis, que facilite a tomada de decisão dos atores envolvidos com o mercado de trabalho e com as políticas públicas na área trabalho. Como isso se daria em nosso caso, de uma gestão tripartite e quadrinacional? Outra questão é como implementar um modelo que produza as informações necessárias aos atores sociais? Essas primeiras perguntas estariam mais voltadas ao modelo de funcionamento do observatório.

Outra questão, já colocada por Alex e André, é sobre o compromisso entre os atores. Como fortalecer esse compromisso? No nosso caso, como fortalecer os compromissos dos atores que participam do observatório do Mercosul? Eu pergunto isso, porque temos dificuldades em nossas reuniões ordinárias. Muitas vezes as delegações vão incompletas. O observatório é regional, tripartite e quadrinacional. Acho que seria fundamental para o futuro do Observatório do Mercosul encontrar maneiras de fortalecer esse compromisso.

Fizemos um seminário, seguido de um workshop, em agosto de 2000, no Rio de Janeiro. Os objetivos desse seminário foram: primeiro, lançar o Observatório Mercosul, divulgando o trabalho do grupo de 12 pessoas que já vinha se reunindo desde 1998; segundo, construir uma rede de colaboradores com instituições de pesquisas, universidades, organizações não governamentais e outras instituições e órgãos públicos. A aceitação da idéia foi muito boa, mas carecemos de uma estrutura e de um modelo para essa rede

de colaboradores. Minha última pergunta seria sobre como estruturar uma política de funcionamento para uma rede de colaboradores.

Eu gostaria de agradecer a oportunidade de estar participando dessa oficina, parabenizar a iniciativa conjunta do Rio Grande do Sul e de São Paulo em relação a esse seminário e a essa oficina, fortalecendo o intercâmbio de experiências e a troca de informações. Quero propor também que procuremos trabalhar de forma mais integrada, ainda que seja, inicialmente, com reuniões trimestrais ou quadrimestrais.

Francisco

Bom Dia. Creio que há questões bastante comuns entre as perguntas que foram formuladas pelos diferentes intervenientes. Se permitido, vou dirigir-me especialmente a eles. Há duas questões que todos buscam, a primeira é como descentralizar o Observatório público do emprego, que papel devem ter os atores, agentes sociais e econômicos nesses observatórios, uma vez descentralizado. E o número ideal para funcionar, uma vez descentralizado.

A concessão que temos de um serviço público de emprego é difícil de entender, de certo modo. Não é compreensível um serviço público de emprego não descentralizado, pois não se pode fazer intermediação real, serviço para o desempregado, formação profissional e orientação para a inserção, uma vez que não temos uma rede de oficinas distribuídas pelo território que aproxime essa política dos cidadãos.

Finalmente, o que estamos fazendo é ter um elemento para confecção de dados estatísticos, mas dificilmente poderemos chegar a todos os rincões do território do estado, para atender pessoalmente aos cidadãos. Na Espanha acontece o seguinte: iniciamos há um ano o processo de descentralização através de oficinas por toda a comarca em substituição ao serviço público federal de emprego. Esse serviço público de emprego, tinha em torno de 1.500 oficinas distribuídas por todo estado, onde se atendia pessoalmente aos cidadãos desempregados, que lá se registravam, se inscreviam, solicitavam a demanda de trabalho.

Mais, em alguns aspectos, esse modelo falhou, sobretudo em relação a intermediação do trabalho, em como fazer um plano personalizado para o desempregado, que o oriente face a um emprego. Estamos em processo de descentralização deste serviço público de emprego ao estado federal. E há

alguns estados que transferiram e criaram seu próprio serviço público de emprego. Estamos, na Andaluzia, criando esta mudança através da transferência das políticas ativas do estado federal para o estado autônomo, o estado da Andaluzia. Há partes que estão realizadas, como a formação profissional. Outra parte do processo estará finalizada em janeiro de 2002.

Está acontecendo na Espanha que, ao descentralizarmos o estado, estamos aproximando a gestão dos cidadãos. Mantivemos o mesmo número de oficinas que tínhamos no serviço público do emprego central. Entretanto, reformamos as políticas executadas, dispensando uma atenção personalizada ao desempregado, fazendo uma intermediação real.

Apresento um exemplo para que fique clara a diferença na intermediação entre serviço público federal e serviço público estadual. No serviço público federal recebíamos trabalhadores dizendo que o queriam, que estavam desempregados e necessitavam emprego, na profissão "x", electricista, por exemplo. Quando o empresário procurava o serviço público de emprego federal solicitando que lhe mandem trabalhadores electricistas, eram enviados 50 candidatos, e nenhum apresentava as qualificações. Isto ocorria porque os dados de sua ficha cadastral não correspondiam à verdade. Na melhor das hipóteses, esses candidatos a electricista, um dia cortaram um fio com um alicate, e disseram que eram electricistas. Quando chegavam ao empresário, este os entrevistava e via suas qualificações, recusando-os. Isto ocorria constantemente, de forma que o serviço público estatal perdeu toda a credibilidade ante os empresários, e mesmo ante os próprios trabalhadores.

Ao descentralizamos, o que se está planejando é dar atenção personalizada ao desempregado. Quando um desempregado inscreve-se, alguém tem de sentar-se com ele, um psicólogo, por exemplo, com especialização na área, o entrevista durante uma hora, ou duas, e captura dele toda a informação possível. Não aquilo que diz que sabe fazer, mas o que gostaria de fazer, onde queria trabalhar, quanto mede, quanto pesa, porque há trabalhos, que em função de estatura ou do peso não pode ser efetuado.

Dessa forma restabelecemos nossa credibilidade ante o empresário e o trabalhador. Logicamente, todas estas oficinas originam uma serie de dados, e aqui contexto, em alguns pontos, o que afirma Leonardo. Vejo com dificuldade que o Rio Grande do Sul, como estado, tenha um serviço público de emprego,

São Paulo tenha outro, e sucessivamente os outros estados, e não haja um serviço público de emprego federal. Na Espanha temos 17 serviços públicos de emprego estadual. Mas temos também um serviço público de emprego federal, que perdeu muitas de suas competências em favor dos estados.

Entretanto tem de haver uma base de dados, e digo isso porque pode servir para o Mercosul, com informação fluida e continua, entre os diferentes serviços públicos de emprego dos estados com o serviço público de emprego federal. Pois pode ocorrer que um cidadão da Andaluzia, desempregado ou empregado, que queira trocar de emprego, saiba que pode trabalhar por exemplo, em uma empresa na França, e não saiba que possa trabalhar em Barcelona ou em outro estado da Espanha. Quando alguém nos procura em nosso escritório, tem que saber que ofertas públicas de emprego se encontram disponíveis em nível federal , não somente no estado andaluz.

Para isso temos que criar o serviço público estatal, onde haverá uma informação fluida dos diferentes serviços públicos, de nível estadual a federal. Atualmente, na Europa, estamos começando a falar do serviço público europeu. Devemos criar um serviço público europeu, porque na União Européia temos eliminado as barreiras, as fronteiras humanas. Somente um país mantêm a fronteira humana. Em todos os outros há circulação livre dos cidadãos europeus no mercado de trabalho da Europa. Não necessitam permissão, nem requisição para trabalhar da França à Espanha, de Espanha a Portugal.

Portanto, devemos institucionalizar um serviço público de emprego europeu, de forma que em nossas oficinas, ou no serviço público de Andaluzia, ou qualquer outro estado, se saiba que ofertas de emprego estão disponíveis em toda a União Européia. E quando a informação for solicitada por um trabalhador, saiba em que países e em que zona da União Européia pode encontrar esse emprego.

Aí esta a razão do por que eu dizia que é difícil entender certos modelos. Salvo os modelos que sejam para gerar e gerenciar estatísticas. É muito difícil entender como podemos prestar um serviço público de emprego para os cidadãos sem um escritório onde estes possam ir e para que se prestem todas as informações de que necessita. No Brasil, se existisse um serviço público federal interconectado com os estados, os cidadãos poderiam ter informação

de diversos estados. De outra forma, dificilmente um cidadão terá informações em nível federal. São modelos diferentes.

Alexandre Loloian

Eu acho que não fui claro quando eu falei da descentralização. No Brasil, existe um sistema federal de serviços públicos, o Sistema Nacional de Emprego - SINE, que é operado pelos estados e municípios. Atualmente, são mais de 3.000 agências de atendimento local aos trabalhadores nos municípios, em parceria até com as prefeituras locais. Isso existe.

O que eu me referia, Francisco, é a esta cultura de observatório, que nasceu como concepção metodológica, no caso em São Paulo, em nível de estado. Como transferimos essa cultura de observatório para o que chamamos de observatórios locais, que são as comissões municipais de emprego, que prestam apoio às agências de atendimento ao público. Eu me referia a essa cultura de observar e de prospectar as tendências do mercado de trabalho para que os serviços públicos sejam mais eficientes. Era com relação à questão do observatório, não com relação ao serviço de atendimento à população.

Francisco

Estamos de acordo. É difícil entender que não seja assim. Não teria sentido. Referente a pergunta sobre a participação dos atores; esse sistema de participação na Andaluzia é em nível estadual. Participam agentes sociais e econômicos, sindicatos e empresários, direcionados ao serviço público de emprego com a porcentagem de 49% de representação no Conselho administrativo da agência. Existem gerências provinciais em todas as oito províncias de Andaluzia, oito comissões provinciais, onde também estão os agentes sociais e econômicos, sindicatos e empresários. Contudo, esta comissão e suas competências são de seguimento, assessoramento e informação, porém sem poder de direção. Este poder está no Conselho de Administração da agência do estado. Os escritórios onde se atendem diretamente os cidadãos são gerenciados pela agência. Funcionários atendem aos cidadãos, mas não há participação.

Digamos que o consenso com funcionários e empresários tenha sido para projetar as políticas, acordá-las face ao governo através da agência com o

objetivo de apresentar propostas de decretos ao governo, para que aprovação e posterior execução. Contudo na gestão não participam os sindicatos e os empresários.

Quando há uma pergunta sobre a participação dos agentes econômicos e sociais, fica muito complicado responder, porque temos de sentar e convencer os empresários, sindicatos e a nós mesmos de que estamos de acordo, cedendo poder a uns e corresponsabilizando outros. Logicamente conseguiremos que todo aquele que buscar o governo, seja melhor entendido e absorvido pela sociedade.

Fizemos um decreto para reduzir a jornada, a fim de incentivar a redução da jornada de trabalho de 35 horas. Não foi aceito pelos empresários. Então fizemos um acordo somente com os sindicatos, e o colocamos em marcha. Foi um fracasso. As políticas destinadas aos empresários, se não ocorrem de maneira consensual com os sindicatos, dificilmente pode ter um resultado real. Essa é nossa experiência. Temos um alto grau de consenso, praticamente acordamos tudo. Negociamos tudo porque entendemos que através deste sindicato e dos empresários estamos negociando com toda a sociedade.

Contudo aqui é mais fácil, no sentido que temos um caminho trilhado há anos nesta matéria. Pelo que vejo no Brasil, a representação é repartida entre muitos sindicatos, e não sei como estão estruturados os empresários. Temos dois sindicatos fortes; a União Federal dos Trabalhadores e Comissão Obreira. Temos somente uma representação empresarial, com o qual a comunicação é fácil, pois os interlocutores estão muito identificados. Na hora da representação nas instituições, por exemplo, de serviço público de emprego, ou de Andaluzia ou conselho de administração, são oito pessoas. Quatro empresários e dois de cada sindicato. A representação compõe-se em 50% de empresários e 50% de sindicatos, mais a repartição desses 50% entre dois sindicatos.

Para permitir a entrada de outros sindicatos, que no futuro poderão crescer, o que se estabelece é que tem que haver uma porcentagem mínima de representação para poder ser interlocutor. É um caminho difícil, pois temos de criar uma cultura. Já sabemos que é mais difícil mudar uma idéia que uma montanha. Por conseqüência, será questão de iniciarmos chamando aos empresários e aos sindicatos.

Há possibilidade de um encontro na Andaluzia entre empresários, sindicatos e governantes andaluzes e brasileiros. Fazer algum tipo de seminário talvez, para que sejamos não os governantes de Andaluzia que encontram os empresários brasileiros. Que os empresários brasileiros falem com os empresários andaluzes. Que os sindicatos andaluzes interajam como os sindicatos brasileiros. Organizaremos este evento na Andaluzia. É um caminho difícil, longo, leva tempo criar uma nova cultura na mentalidade empresarial e sindical e, não nos enganemos, com a mentalidade governante.

Os governantes têm de aprender a tomar decisões por si só, chamar ao sindicato e empresários e discutir acordos, ceder parte do que desejamos fazer para que possa haver acordo. É uma nova cultura que criaremos. Na Europa, não somente na Andaluzia, uma concertação social é algo que vem surgindo a algum tempo, e logicamente não é um castelo de grãos de areia. É um castelo que se cria com muito mais esforço e tempo, mas que como tudo na vida, algum dia terá de começar.

Estou convencido que a concertação entre empresários e sindicatos, se consegue sempre muito mais efetivamente na política. Além de eliminar conflitos cada negociação é um foco de tensão que pode terminar em conflito. Se fizermos negociações em níveis macroeconômicos, estamos eliminando tensões nas negociações posteriores e possibilitando acordos. A busca da eliminação de situações de possível conflito permite ao território tornar-se mais atrativo e tranquilo para os investidores que estejam pensando numa aproximação. É bom para o desenvolvimento econômico o clima sem conflitos de concertação. Para finalizar, nos congratulamos com a organização oficial deste evento, e nos colocamos a disposição para colaborar nesta difícil caminhada, que apesar de complicada terá de ser iniciada um dia.

Annie Boudier (tradução)

Acho quase impossível responder a todas as perguntas. Além disso, acredito que a natureza de muitas perguntas é política. Por isso, muitas das possíveis soluções para os problemas levantados são questões de decisão política, exclusivamente.

Quero dizer para vocês que acredito que pesquisadores e universitários têm seu papel neste debate político. Vou dar como exemplo a maneira com

que na França foi implementado o processo de descentralização. Em 1992, tivemos a lei quinquenal que descentralizava, transferindo as competências de gestão financeira e organizacional da política de formação profissional para as regiões. Desde essa lei, as regiões administram as medidas de formação profissional dos jovens. Isso forçou os órgãos regionais a trabalharem em conjunto com outras instituições.

No momento da implementação da regionalização e transferência de competências, foi solicitado ao CEREQ que acompanhasse esse movimento. Então, o CEREQ e as 17 equipes de pesquisadores do CEREQ e desses organismos de estudo e pesquisa universitários, acompanharam os atores regionais, para ajudá-los a implementar as estruturas organizacionais e os programas que iriam permitir assumir a transferência desses novos poderes, essas novas competências. Nos pediram que fizéssemos isso, pois nós representamos uma certa neutralidade. Assim, procuramos trazer informações factuais que permitam aos atores saírem do simples debate ideológico. O êxito do trabalho mostra a importância do aporte de pessoas do meio científico e universitário.

Na segunda fase, as equipes contribuíram para avaliar os primeiros anos de operação da lei e mostraram para cada região o maior ou menor êxito na implementação do conjunto de tarefas assumidas. Creio que essa consolidação contou com o importante trabalho de pesquisadores universitários. Mas eu acredito que em última instância as decisões são unicamente políticas. Com relação ao que fazer para promover a motivação e a participação, acho que, havendo interesse político, se todo o mundo acredita que vai haver algo de seu interesse, todos participam.

Eu gostaria de completar, em relação ao Observatório Mercosul. Eu conheço bem o observatório europeu do emprego. Eu diria que a decisão de traçar planos nacionais de promoção do emprego, PNAE, foi uma decisão política, cuja implantação se apoia nas informações coletadas pelo observatório europeu de emprego. A decisão foi política, tomada por ministros e chefes de governo.

Cristine

Quero falar da atividade do CEREQ junto às atuais discussões entre empresários e sindicatos sobre a reforma da lei da formação profissional, discussão na qual o CEREQ intervém através de consultorias. Antes de entrar nos primeiros debates sobre a reforma do sistema de formação profissional, empresas, parceiros sociais, sindicatos e empregadores pediram ao CEREQ e a um parceiro universitário que elaborassem um diagnóstico a fim de reformar a formação profissional. Esse diagnóstico foi comunicado previamente à totalidade dos parceiros sociais para se chegar a um consenso, para que haja um entendimento sobre os elementos a partir dos quais haverá discussão. E a discussão na França não terminou. Mas percebemos que sindicatos e empregadores conseguiram entender-se sobre as questões centrais, o que nos remete aos aspectos ideológicos mencionados por André e à questão da credibilidade dos trabalhos apresentados, também já menciona anteriormente. O importante é a legitimidade das informações que foram entregues aos parceiros sociais, permitindo que esses partilhassem o diagnóstico a partir do qual era reformulada a lei.

A respeito da pergunta de André, sobre o tamanho das equipes e sobre a dificuldade em constituir base de dados empíricos. Vou inverter a questão, partindo da dificuldade da constituição das bases de dados empíricas. Tudo depende de uma simples contagem, uma simples enumeração de pessoas, ou se trata de uma amostra de pessoas que vai ser selecionada para fins de análise. Na França, a Agência Nacional para o Emprego, cuja principal tarefa é verificar o número de desempregados, é um desmembramento no plano local e que repercute no plano nacional. A agência permite acompanhar, mês a mês, a evolução do desemprego. Isso é uma informação essencial para entender a composição da população de desempregados, mas é uma enumeração.

Cabe ao pesquisador e ao observatório fazer a análise que permitirá entender os fenômenos que levam ao desemprego e dar sugestões para reduzi-lo. Isso nos traz à pergunta sobre a defasagem entre o momento em que é realizada a pesquisa e o momento em que se pode produzir os primeiros resultados. André mencionava uma defasagem de dois meses. Eu acho isso fantástico. Ontem, se falava de uma pesquisa do CEREQ sobre jovens. Entre o

momento em que a pesquisa foi feita junto aos jovens e a publicação dos primeiros resultados passaram-se quase um ano.

O importante é ter uma pesquisa rica, com amostra significativa e com o número de variáveis a altura da amostra. O apuro da amostra permite análises finas para o entendimento dos fenômenos que levam ao desemprego ou ao emprego. A defasagem de um ano pode ser reduzida, mas não é tão importante, pois o fenômeno que leva o jovem a ficar desempregado quando sai da escola não se transforma em dois ou três meses, o que permite que a partir desses dados se dê explicações que irão permitir a elaboração de soluções.

Oriol

As perguntas que são feitas a mim criam um problema prévio, que é discutir sobre o papel do observatório. Qual é seu rol? Acredito que a experiência em nosso país é que os observatórios, as redes de observação, são instrumentos muito técnicos. E talvez tenhamos que separar mais claramente aspectos políticos de tomada de decisões políticas de emprego dos instrumentos técnicos. Em nossos países os observatórios não decidem nada, não propõem nada, simplesmente estão a serviço dos que devem tomar decisões, produzindo e disponibilizando a informação necessária para que eles possam tomar suas decisões.

Parece-me que do ponto de vista técnico, também temos de ser humildes, pois não podemos responder a todas as demandas de atores e políticos para tomar suas decisões. É certo que os observatórios europeus, como organizações mais antigas, provem de outra mentalidade, outro modelo de observatório conforme relato anterior. Se hoje tivemos de construir um novo observatório em um país europeu, faríamos de forma distinta. Mas até agora, os observatórios europeus tem se preocupado mais em assegurar a produção, criação e manutenção de bases de dados que estejam na base sobre a qual elaboramos estudos e informações úteis para a tomada de decisões, com menos esforço à realização de estudos concretos sobre os temas. Por isso, em uma reflexão sobre a Europa nos damos conta que não somente um observatório reflete sobre os dados. E um conjunto de pontos que devem somar os observatórios que normalmente tem bases de dados básicas, centros

de estudos universitários, centros de departamentos públicos de cada ministério e oficinas estatísticas de cada país. Tudo isto é a rede de observação de um país.

Dessa perspectiva, não cabe entender o problema dos temas prioritários. Porque, em nossos países, isto não é decidido pelo observatório. Há outros instrumentos de participação tais como o comitê econômico e social ou outras instâncias. E são estes os que decidem a agenda dos temas e sua prioridade, e como produzir a informação necessária para discussão do tema. O observatório não marca a agenda dos temas a tratar. É marcada em outras instâncias de participação ou de arranjo social, conselhos econômicos ou sociais, conselhos de trabalho ou de coordenação de formação profissional, em outras. Essa atividade é muito mais técnica do que a produção e divulgação da informação.

Então, o problema dessa lista de temas é que se exige demais do observatório. O observatório não pode responder a todas essas questões. Talvez iniciar por temas que os atores acordam ser de maior relevância no momento. O problema está em que o laboratório produza a informação para que possamos trabalhar.

Sobre o tema da descentralização. É também um reflexo dos observatórios europeus, mas não é uma realidade. A realidade em quase toda a Europa é que temos uma multidão de observatórios em diferentes níveis, muito pouco coordenados entre eles. Porque, como dissemos antes, o observatório está orientado a algum ator importante, que deve tomar decisões e necessita informação. O que acontece na prática? Que pensam esses atores importantes é que é mais fácil criar seu observatório que acordar com alguma instância superior que produza a informação que necessita. As regiões criam seus observatórios. Como no caso do francês, quando transferem o poder de organizar a formação profissional, necessitam tomar decisões. Como o Estado não assegura a informação que necessitam, criam seu observatório.

Na Espanha, temos duas ou três regiões, dois ou três estados, que criaram seus observatórios, e logo havia um observatório que pertencia ao estado. Uma vez criados, devemos tentar colaborar e colocar-nos de acordo, trocar informação uns com os outros. É um processo de articulação de observatórios de distintos níveis. Nossa observação é que seria melhor que

iniciássemos de algum lugar, e façamos imediatamente, coordenadamente os distintos níveis descentralizados. Na realidade nossa experiência na Espanha teve um revés criado pelos diferentes níveis e logo uma tentativa de maior articulação.

Diferente da descentralização de observatórios centrais, um observatório central necessita a colaboração de agentes mais ligados ao terreno, que ajudem sua informação dentro do esquema da organização de um observatório central. Assim temos exemplos em quase todos os países em que atores, instituições, municípios, regiões, cidades colaboram com um observatório central para facilitar a informação. A isto chamamos “desconcentração” de um observatório central.

Descentralização é quando há distintos atores que articulam seus observatórios em um sistema, em um modelo geral de informação ou de observatório. Nesse sentido, quanto ao tamanho, dependem os observatórios de sua função. Observatórios como o CEREQ tem 125 pessoas, mas produzem uma grande quantidade de informação e bases de dados. Na Espanha temos observatórios locais, de cidades de 100.000 habitantes, com duas ou três pessoas, temos observatórios regionais, estatais, de 10, 12, 8 ou pessoas.

Nossa reflexão é que, na linha da rede de observatórios, não é tão importante concentrar muitas pessoas no observatório, mas utilizar suas capacidades de produção de informação. A unidade de coordenação dessa rede tem como função não produzir, mas coordenar, animar, fazer circular a informação, não são necessárias muitas pessoas nesta unidade. É melhor chegar a um acordo com a Universidade, objetivando tal estudo juntamente com o DIEESE, ou com o Instituto oficial de estatística do país para que eles produzam a informação. O observatório tem a função de acordar a informação, pedi-la, recolhe-la e faze-la circular, não necessitando de um grande aparato na sua produção, pois sua função não é produzir, mas sim dinamizar a rede.

A respeito do tema Mercosul, acordamos com o que disse Annie sobre a experiência européia. Levamos mais de 20 anos com MISSEP. Qual nossa experiência no assunto? Devemos Ter cuidado e não iniciar a casa pelo telhado ou por a carreta na frente dos bois. No sentido de que iniciamos a construção há muitos anos na Europa, surgiu a idéia que deveríamos criar um

observatório na Europa. Contrataram-se muitos especialistas que disseram que isto deveria ser feito. Não havia nenhuma razão, pois não havia decisões a tomar que necessitasse da informação do observatório. Então o primeiro passo foi homogeneizar os observatórios nacionais, para poder ter informação europeia. Fracasso absoluto.

Depois de 20, 30 anos, temos tentado homogeneizar as bases de dados, o que não se tem conseguido por completo. Não havia interesse comum em homogeneizar nada, pois isso não tinha serventia, a não ser para os estudiosos sobre investigadores do que ocorre na Europa. Se um observatório esta para ajudar na tomada de informações, devemos nos perguntar e decidir o que necessitamos. Há toda uma face importante do MISSEP, como colocou Annie muito bem. Tem tido pouca influência na decisão europeia, nas políticas de emprego europeu, mas, por que tem sido muito importante o MISSEP? Porque criou-se uma rede de confiança, de funcionários responsáveis ligados a políticas nacionais de emprego e que tem permitido *bench-mark*. Quer dizer, comparar o que ocorre num país com outro, havendo troca de informação e aprendizado através da experiência com outro país.

Quando num país se deseja fazer uma lei sobre o serviço público de emprego, há a colaboração entre os diversos órgãos governamentais e empresariais junto ao governo como forma de co-gestionar os trabalhos. Esse processo é facilitado numa rede de intercambio de informação que hoje é muito solida. Por que? Porque este é um tipo de coisa que deveria ser feita como uma forma de colaboração entre diferentes países. Ainda não havíamos construído uma política europeia de emprego, com a qual os observatórios teriam de evoluir ao mesmo tempo em que evoluíam as decisões a serem tomadas.

Há uma face de intercambio que é útil para os atores e a central sindical do Brasil, pois interessa muito ver os convênios e seu funcionamento na Argentina. Porque quando discutem suas leis de convenio ou negociam, querem saber o que podem aprender, se essa informação tem peso para eles ou não. Portanto, o conhecimento e o intercâmbio de informações tem sido durante anos a função mais propiciada através do sistema europeu de informação.

Logo iniciamos homogeneizando os indicadores, construindo pesquisas. Estamos utilizando pesquisas de diferentes países, tabulando e estudando seus indicadores e recolhendo semelhantes amostras que logo serão agregadas em nível europeu. Hoje, o sistema europeu não é um observatório, é uma rede de observatórios nacionais, que levam muitos anos iniciando trabalhos conjuntos.

Estas seriam algumas idéias em que a experiência européia pode ser útil, mas o debate haveria de clarificar quais as funções do observatório e onde esta a diferença entre a contribuição técnica que pode fazer o observatório e quem deve tomar as decisões mais políticas. Este procedimento haveria de clarear duas coisas: Uma é como ajudar os agentes locais a tomar melhores suas decisões? Talvez essa não seja uma função do observatório, sua função é de como melhorar a tomada de decisões dos atores.

Temos o mesmo problema em nosso país sobre as mesas locais de emprego, que devem entrar em acordo quanto a relação da necessidade de emprego e formação do indivíduo. O problema é que pensando que por serem locais sabem fazer melhor, acreditam saber tudo sobre a localidade, sentam em uma mesa, improvisam sem informação e tomam decisões. O que acontece afinal? As mesas locais se equivocam, e muito, porque não utilizam informação.

O observatório pode ajudar preparando um produto especial para as mesas municipais, que viria a facilitar as negociações, um protocolo de como interpretar as informações disponíveis e como decidir a partir destas. Isso pode ser um serviço do observatório junto à mesa. Contudo deveríamos separar a função mesa de emprego em nível local, senão poderia haver certa confusão em relação à qual é a função de decisão e qual é a função técnica desse aporte, esse nível de acordo. Portanto esse elemento parece talvez oportuno para maior discussão.

Coordenador

Vou passar a palavra para o Christian. Nossa idéia é que, depois, possamos, com os expositores, Alex e André identificar pontos que possam orientar a continuidade de nosso intercâmbio, da nossa cooperação.

Christian

Primeiramente, eu peço desculpas por ter saído, mas tinha um compromisso com o secretário para discutirmos uma eventual colaboração entre os governos do Canadá e o governo do Rio Grande do Sul. Quero responder algumas perguntas que foram levantadas pelos apresentadores da manhã, no que diz respeito à definição de prioridades. Quero falar um pouco da experiência canadense a esse respeito. Mas é algo que sempre estará sendo questionado, para termos garantia de que estamos sempre aprimorando o modelo. No que diz respeito à definição de prioridades nos diferentes fóruns e observatórios, no Canadá temos um modelo, onde procuramos estabelecer as prioridades com a ajuda de quatro grandes instrumentos.

O primeiro, um fórum político de ministros do trabalho nacionais e das regiões. Esse fórum se reúne uma vez por ano para discutir desafios e prioridades relacionadas com o mercado do trabalho. Esse instrumento obriga os tomadores de decisões políticas a identificar três ou quatro prioridades conjuntas que serão enfatizadas pelos diversos governos no ano seguinte.

A segunda ferramenta é a criação de um fundo de pesquisa sobre questões relacionadas com o mercado de trabalho. Fomos percebendo a necessidade de uma maior inclusão do meio acadêmico no trabalho. Há 15 anos atrás, ficou claro que havia falta de pesquisa sobre o mercado do trabalho. Esse fundo é financiado pelo governo federal. O conselho de administração, cuja função é gerir o fundo e estabelecer prioridades, é composto de representantes do governo federal e do meio acadêmico. Assim, o meio acadêmico toma parte na definição das prioridades e desenvolve pesquisas relacionadas com o mercado do trabalho, em concordância com os diversos representantes governamentais. Isso dá lugar a duas ou três conferências anuais sobre questões de pesquisa no mercado do trabalho e à uns 30 documentos e informes que são elaborados e publicados anualmente através desse fundo. Isso tem facilitado a aproximação entre o governo e o meio acadêmico.

A terceira ferramenta utilizada, visando a participação do setor privado na definição de prioridades, são os conselhos setoriais. No Canadá temos aproximadamente 40 conselhos setoriais, que são grupos formados por empregadores e sindicatos. É um instrumento que o governo implantou para

obrigar os setores a sentar em torno da mesma mesa. Os próprios atores vão identificar os problemas que enfrentam na indústria e as políticas necessárias para corrigir eventuais problemas do setor. O papel do governo nestes conselhos setoriais é de facilitador. Estamos ali para facilitar as discussões, fornecer a pesquisa necessária para estabelecer o diagnóstico e para orientar os interventores na busca de soluções. Esses conselhos setoriais são também financiados pelo governo federal. Mas esse financiamento é garantido só para os quatro primeiros anos. Depois desse período, cada conselho setorial se torna autônomo financeiramente, devendo gerar seus próprios recursos. Esses conselhos são muito utilizados pelo governo para a identificação de problemas com as políticas do mercado do trabalho, para validar direções a serem tomadas nas políticas de trabalho e emprego.

O último instrumento é o SPPC, Sistema de Projeção de Profissões do Canadá. O SPPC é um agrupamento de observatórios que têm como objetivo a troca de informações sobre o mercado do trabalho, incluindo aí a identificação das prioridades nacional e regiões, em termos de desenvolvimento futuro. Esse sistema também avalia as necessidades de monitoramento, de revisão do desenvolvimento de ferramentas, e de desenvolvimento e atualização de base de dados. As duas reuniões anuais são voltadas ao estabelecimento de prioridades da pesquisa: dados, produção e divulgação de informações junto aos agentes econômicos. Cada ano se estabelece prioridades. No ano seguinte se produz um relatório sobre o que foi executado e o que faltou fazer.

Esses são os quatro instrumentos utilizados no Canadá para a definição das prioridades. Esses instrumentos funcionam bem. São ferramentas que permitem a discussão sobre a identificação das prioridades sobre as quais vamos atuar.

Ainda sobre a questão das prioridades, a gente se deu conta de que havia uma carência, mesmo dispondo das ferramentas mencionadas, de conhecimento das prioridades municipais. Por isso, estamos desenvolvendo um modelo mais formal de consultas comunitárias que vamos implantar no ano que vem. Esse modelo vai permitir nos aproximar, a cada ano, de um conjunto de comunidades, conhecendo suas necessidades locais. Atualmente, temos aproximadamente 20 comunidades: grandes centros urbanos, grandes cidades e sítios representativos das diversas regiões e no ano que vem, vamos

trabalhar com mais 20 comunidades. Assim, ao estabelecermos as necessidades no nível provincial ou nacional, teremos também uma boa compreensão dos problemas vividos pelas comunidades. Esse é um projeto piloto. Com base nesse projeto, veremos o que vai funcionar ou não.

Para conseguir informações no nível nacional e provincial, temos conselhos ou comitês locais. Mas hoje estamos revendo a pertinência desses comitês locais. Não para acabar com eles, mas para melhorá-los, para focar melhor sua missão. Talvez, aumentar seus recursos, para que sejam mais autônomos e operacionais e que atendam melhor o processo de consulta nacional e provincial.

Essa é a forma como definimos nossas prioridades, no Canadá. Nos últimos 3 ou 4 anos publicamos relatórios anuais com a lista das grandes prioridades anuais. Uma vez estabelecida essa lista de prioridades, isso gera trabalhos de natureza técnica para o desenvolvimento de programas ou o ajuste dos programas existentes. Tudo isso dá lugar a um relatório que é apresentado ao fórum dos ministros do trabalho, quando se reúnem.

A busca de um elo permanente entre os aspectos técnico e político é outro elemento importante para a garantia de que se tem o aval e os recursos suficientes para o trabalho. Numa época, mantivemos uma certa independência mas tivemos problemas quando o governo decidiu racionalizar algumas atividades. Nos últimos três anos, temos trabalhado para restabelecer esse elo. E isso tem se apresentado como um elemento fundamental, para que o pessoal que atua na esfera política entenda as problemáticas vividas, permitindo com isso a melhor alocação dos recursos para os organismos nacionais e provinciais e a realização do trabalho de observatório numa base nacional.

Sobre o volume de recursos disponíveis, contamos com uma equipe de 25 técnicos, a maioria economistas e sociólogos, que cuidam de supervisionar a totalidade dos trabalhos do SPPC. São pessoas que estão diretamente ligadas às atividades de observatório, no nível nacional. Está excluída aí a agência de estatísticas.

O governo nacional tem escritórios regionais. Nesses escritórios trabalham 150 analistas regionais, que nos alimentam com informações das regiões. Nós fornecemos o marco de pesquisa para a obtenção dos dados, a

metodologia e os modelos. Eles nos fornecem informação sobre aquilo que está acontecendo nos mercados de trabalho regionais. Essa é a estrutura nacional.

Além disso, temos 155 pessoas que atuam no nível provincial. Cada província tem recursos dedicados ao monitoramento e às atividades de previsão no mercado de trabalho. No conjunto das províncias, são 60 pessoas dedicadas às atividades do mercado do trabalho, o que dá um total de aproximadamente 230 pessoas para todo o país. Não estão incluídos nesse número o pessoal que trabalha na agência de estatística e os pesquisadores acadêmicos. Hoje, por exemplo, temos contratos com 10 universidades que trabalham conosco em diversos projetos.

Sobre a questão da descentralização. Quando se fala em descentralização, sempre há um choque cultural. No Canadá não fugimos à regra. O mercado de trabalho no Canadá é de responsabilidade partilhada entre governo nacional e províncias. Mas a Constituição não especifica claramente o poder de cada um dos níveis governamentais. O único elemento claro, no plano constitucional, é que o governo federal é responsável pela gestão do fundo e do seguro-desemprego. O resto está na base das relações de força entre os diversos governos.

Atualmente, como aqui no Brasil, há uma preocupação no sentido de uma descentralização que dê mais atenção aos aspectos locais. Isso é um desafio técnico, ou seja, nos obriga a desenvolver planos de ação para melhorar a informação que conseguimos coletar nos locais. Mas isso nos força também a repensar a cultura dos observatórios, pois os observatórios são centros locais, mas são dos governos locais e provinciais. Mas no nível municipal ou comunitário a participação dos observatórios é quase nula. Por isso é que implantamos um pequeno projeto piloto, que almeja identificar mais 20 comunidades representativas do Canadá e realizar um processo de consulta. Não sabemos se esse processo vai levar ao estabelecimento de uma estrutura, de uma infra-estrutura mais formal de consulta. Estamos esperando pelos resultados desse projeto piloto.

Gostaria de falar um pouco sobre a possibilidade de se estabelecer algo como um fórum de observatórios, ou um observatório dos observatórios. Esse é o modelo que estamos seguindo hoje no Canadá, que inclui o sistema de projeção das profissões no Canadá, SPPC. O papel do governo nacional é de

coordenação. É um papel de “inteligência” em termos de dados, de modelos e de parcerias das regiões. A responsabilidade da província estaria associada ao programa implementado. Essa é a tendência que vemos para os observatórios. A operacionalização e a eficácia do sistema é cada vez mais de responsabilidade das províncias e regiões.

Coordenador

Eu quero propor que façamos uma rodada de intervenções identificando questões, preocupações e desafios. Como poderíamos continuar esta conversa com os atores aqui presentes? Ou seja, há uma intenção manifesta de continuar com este tipo de intercâmbio, com o trabalho de cooperação. Essa rodada poderia indicar sugestões sobre como continuar, de tal forma que isso subsidiasse as conversas dos governos e das organizações aqui presentes, no sentido de darmos continuidade e aprofundarmos essa cooperação e esse intercâmbio. Evidente, não tem caráter deliberativo, mas de sugestões.

Alexandre

Para mim foi gratificante ouvir as colocações de todos os painelistas. Annie e a Christine abordaram a questão essencial, que é a questão política. O Oriol fez uma colocação fundamental para nós que estamos implementando observatórios. As colocações do Christian mostram como 25 a 30 anos e muita democracia fazem diferença.

Conversei com Oriol, talvez estejamos querendo atribuir aos observatórios um papel para cobrir deficiências das nossas instituições. Não temos as instituições que eles têm, aonde se decidem e se consensuam os temas relevantes e as pesquisas. Talvez o observatório venha a ter esta função.

Isso reforça ainda mais o papel da aceitação da diversidade de posições entre empresários, trabalhadores e, no caso do Brasil, organizações não governamentais. AS ONG são importantes porque sabem como lidar com a pobreza. Os governos não sabem como trabalhar com pobreza e miséria. Os sindicatos, menos ainda. Talvez tenhamos que romper o bipartismo tradicional e incluir estas outras instituições. Nossa intenção é de estar reforçando os

laços de cooperação e de intercâmbio entre nossa experiência e as experiências que os senhores representam.

Já temos uma boa experiência, que é o contato com as entidades do Canadá. Eu gostaria de anunciar que estamos iniciando em São Paulo a montagem de um sistema de projeção ocupacional com base no COPS canadense. E aí se colocam grandes problemas, por exemplo, as diferenças entre as pesquisas domiciliares realizadas no Canadá e aquelas realizadas no Brasil. Para que os senhores tenham uma idéia, a PED da Região Metropolitana de Porto Alegre tem 2.600 domicílios, e em São Paulo tem 3.000. No Canadá são pesquisados 52.000 domicílios. Isso permite um grau de conhecimento do mercado de trabalho que torna as pesquisas supridoras de indicadores. Não que a PED seja ruim. Pelo contrário, é um belíssimo instrumento que precisamos ampliar. Vamos fazer esse ano uma experiência em uma cidade do interior com a PED. Vamos ver os resultados. Temos que ter pesquisas melhores para termos um sistema de informações próximo do que possui França, Canadá e Espanha.

Nesse sistema de projeção ocupacional, vamos usar os registros administrativos. A RAIS, o CAGED e os dados do seguro-desemprego trazem informações importantes, embora capturem apenas a parcela regulamentada do mercado de trabalho. Em São Paulo estamos criando a cultura de consulta às informações disponíveis, do trabalho junto às Comissões municipais.

Estamos tentando fazer um convênio com a União Européia. O CIREM vai nos apoiar nesse convênio. Esperamos contar com os ensinamentos do CEREQ na parte de qualificação profissional e da identificação de qualificações e de habilidades ocupacionais, um problema que temos.

Gonçalo Graña

Eu gostaria de explicar o que fazemos no CINTERFOR, para que vocês entendam as idéias que temos para a realização de um trabalho conjunto no futuro. O CINTERFOR é um centro de pesquisa e documentação sobre formação profissional. Foi uma parte da OIT, e por isso tem a mesma estrutura tripartite da OIT. Mas além de organizações de trabalhadores, de empregadores e governos, temos instituições nacionais de formação

profissional como membros do CINTERFOR. Nosso trabalho tem que coordenar os interesses desses quatro atores, ou agentes.

Procuramos documentar as experiências de sistemas nacionais de informação, muitas vezes com a subcontratação de pessoal. O *staff* do CINTERFOR é pequeno, e por isso temos que fazer pesquisa com gente de fora da instituição. Procuramos também fazer com que essas experiências tenham divulgação ampla para os interessados.

Em termos de possibilidades de realização de trabalho conjunto no futuro, eu diria que temos interesse em acompanhar as experiências do Rio Grande do Sul e de São Paulo na criação desses laboratórios, sobretudo no que diz respeito à formação profissional, que é nosso campo de trabalho. Achamos que as experiências de observatórios trarão importantes insumos para nós que trabalhamos com formação profissional. Por isso, queremos ter participar dessas experiências. Queremos documentar esse sistema de acesso a essas informações e, posteriormente, difundir esse trabalho. Temos um firme propósito de democratizar a informação e os conhecimentos que são gerados nesse campo.

Por outro lado, temos organizado reuniões e seminários com o objetivo de reunir gente que trabalha nesse campo, com representantes da Europa, Brasil, sobretudo da América Latina e Caribe, nossa área de trabalho. Com isso, esperamos estabelecer instâncias e criar possibilidades de intercâmbio e troca de experiências como esta.

Uma possível orientação para nossa participação seria organizar uma discussão que associasse os temas dos observatórios às questões ligadas à formação profissional. Estamos interessados nisso. Nos moldes do que foi dito aqui, temos interesse em realizar um seminário onde se possa conhecer melhor as experiências de gestão local da formação profissional, em termos de políticas de emprego. Temos no CINTERFOR uma política ativa de publicação de livros e documentos de diversas tendências. Se vocês acessarem nosso site (www.cinterfor.org.uy) terão uma idéia das publicações.

Leonardo

Na seção brasileira do Observatório do Mercosul, achamos fundamental fortalecer o papel do observatório, e quem sabe, até desenvolver um

observatório nacional, que seria um passo importante dentro do projeto Mercosul. Acho que seria interessante realizarmos reuniões com uma frequência maior. Talvez, três ou quatro reuniões por ano. Seria interessante para ver como é que estão se desenvolvendo as experiências de São Paulo e Porto Alegre. Além disso, isso possibilitaria que internalizássemos na seção brasileira do Observatório Mercosul os avanços concretos das experiências de cada um desses Estados.

Em relação ao conselho gestor do observatório, temos na seção brasileira um propósito de estimular a rede de colaboradores. Para isso, criamos esse boletim da seção brasileira, onde serão discutidos temas da agenda regional: emprego, trabalho feminino entre outros. Há espaço para os observatórios, tanto de São Paulo quanto do Rio Grande do Sul, proporem temas. Assim, o boletim do observatório brasileiro pode ser um instrumento de divulgação de discussões sobre temas ligados aos observatórios.

Acho que seria interessante novos seminários, com a participação de representantes de outras experiências internacionais: Europa, América do Norte e países da América do Sul, como o Chile. Podemos também fazer um seminário, quem sabe um seminário anual, usando a estrutura de teleconferência que o ministério dispõe e que pode disponibilizar para este tipo de reunião. A teleconferência facilita a realização do seminário.

Odilon Faccio

Nosso agradecimento aos promotores do evento. O tema mercado de trabalho é um tema que interessa aos sindicatos e as empresas. Os insumos que os observatórios vão produzir interessam ao nosso trabalho, sobretudo para aumentar a capacidade dos sindicatos de fazer propostas alternativas para resolver seus problemas e desafios. Como nas pesquisas que realizamos há uma parte dedicada às recomendações para o enfrentamento dos problemas detectados, nós achamos que estreitar a cooperação e o intercâmbio com os observatórios é fundamental. Temos interesse em continuar a participar dessa cooperação.

André

Nós também estamos interessados em cooperação. Nós acreditamos que o observatório é, sobretudo, interação, conversa, troca de informações e de experiências. Queremos a cooperação internacional, mas queremos também fazer cooperação com outras instituições aqui presentes. O DIEESE, o pessoal do departamento de trabalho, do departamento de cidadania e pessoas que trabalham com assistência social. Tem uma universidade da Argentina aqui presente. Enfim, queremos além da cooperação nacional e internacional, fortalecer nossa rede de pessoas que vão auxiliar e trabalhar em conjunto nesse projeto. Acredito que o seminário mobilizou bastante, apesar de ser uma idéia nova. A própria imprensa está muito interessada na atividade, e isso mostra que as pessoas estão interessadas em saber o que é o observatório.

Acho que, pelo sucesso do primeiro, podemos pensar no II Seminário Internacional de Observatórios. Podemos, inclusive, realizar esse seminário em outro local, São Paulo, Brasília ou outro país.

Queremos, no tempo que teremos em São Paulo, aprofundar a proposta de um fórum de observadores, um fórum de observatórios, que troque informações periódicas e metodologias que dê solidez a nosso trabalho. Quero agradecer às parcerias, principalmente ao DIEESE, a equipe do IIEP, Fundação Gaúcha do Trabalho e a Secretaria do Trabalho, Cidadania e Assistência Social. Finalmente, eu gostaria de registrar o empenho de Rosenda e Eudóxia, bem como os companheiros do Departamento do Trabalho, na organização dessa atividade.

Sebastião Neto

Nosso trabalho tem sido motivado pela necessidade dos trabalhadores. Nós íamos aos fóruns representar a Central Única dos Trabalhadores – CUT e nos faltava argumentos. Então fomos em outros países para ter referências, ver outras experiências. É importante para os companheiros de outros países saberem que no Brasil a formação profissional é monopólio do empresariado. Os recursos que o Ministério do Trabalho coloca no Plano Nacional de Formação Profissional, que é tripartite e que tem comissões estaduais, correspondem a 367 milhões de reais. Os recursos públicos controlados pelos

empresários são 4,3 bilhões. Não há participação dos trabalhadores e nem fiscalização do governo no controle desse dinheiro público.

Então nossa central assumiu esta luta, no que fomos seguidos por outras centrais. O fato de termos novos governos progressistas, de esquerda, faz com que tenhamos vários representantes vindos dos movimentos populares, o que facilita a discussão dessa questão. Aqui mesmo temos em nossas secretarias, vários militantes sindicais. Ao criarmos o IIEP, nossa preocupação inicial era ajudar os trabalhadores. Essa idéia evoluiu para um trabalho de suporte técnico, por exemplo, facilitando o intercâmbio de informações aos nossos governos. E são centenas de prefeituras.

Acho importante que o governo de São Paulo, o Estado mais importante da federação do ponto de vista econômico, tenha promovido essa atividade junto com o governo do Rio Grande do Sul, um governo que sofre pressões do empresariado. Por isso, é tão importante a presença do Sr. Barelli e da equipe do DIEESE. A realização dessa atividade conjunto pelos dois estados tem um caráter simbólico para a discussão da política pública, na visão republicana. Porque esse país ainda não é republicano. Se você pega um relatório do Ministério do Trabalho francês, está lá, simplesmente, Ministério do Trabalho e Solidariedade. Aqui, um documento ministerial tem o nome de 400 autoridades. Faz-se política com isso.

Temos uma entidade nacional, talvez sem similar no mundo, que é o DIEESE. É uma construção política de mais de 45 anos que dá suporte técnico às mais diferentes concepções sindicais. Creio que este seminário foi uma importante atividade para todos nós.

Annie Boudier

Só gostaria de confirmar o interesse do CEREQ em dar continuidade à cooperação com os observatórios. Podemos trabalhar juntos quer sob forma de acordos assinados, escritos, formais, ou informalmente. No que diz respeito à América Latina, temos colaborado com colegas argentinos, chilenos e venezuelanos, ajudando-os na implementação de pesquisas de acompanhamento dos egressos do ensino público. Estamos abertos para receber delegações em nosso país, e talvez vocês pudessem receber nosso

peçoal, para que acompanhassem mais de perto o trabalho dos observatórios e dos organismos aqui presentes.

Antonio Fernandez

Simplemente ratifico algumas questões apontadas pelo secretario geral da junta da Andaluzia anteriormente, com relação a vontade política de colaboração existente entre nosso governos. Como manifestamos ao secretario Zimmermann iremos a São Paulo reunir-nos com o secretario do Trabalho daquele Estado. Contudo, uma colaboração institucional será planejada em documento que possa ser efetivo a curto e médio prazo, de uma maneira estável e duradoura.

Não se trata apenas de comparecer a seminários, encontros de nível internacional, mas de tornar mais fluidos os métodos de distribuição de informação permanente e da experiência que estamos vivendo, em relação aos acordos internacionais e políticos de colaboração a que possamos chegar. A todos que estão participando deste seminário, é da vontade do governo da Junta da Andaluzia que qualquer tipo de informação que venhamos a necessitar, solicitaremos a vocês. Em contrapartida estamos a sua inteira disposição para que possamos dispor de todo o tipo de informação que necessitemos.

A experiência que temos em nível de ‘concertação’ social, com agentes sociais e empresariais, como dizia o secretario, torna esta Junta interessada na abertura de um fórum de discussão, onde participariam empresários, sindicalistas espanhóis.

Sobre a experiência do Rio Grande do Sul na formação profissional, creio que possamos aprender muito captar algo inovador para nós. Enfim, como dizia o secretario, há predisposição total para que haja fluxo de informação permanente no tempo.

E dessa forma, que à margem desse fluxo de informação permanente, haja também uma relação institucional de maneira permanente. Esperamos organizá-la o mais breve possível. Vamos começar a trabalhar desde já na elaboração de um documento que servirá a todos de maneira definitiva, buscando perpetuar-se acima do tempo. Agradeço o convite, a esta que é

minha primeira experiência em nível internacional, a qual considerei muito positiva.

Oriol

Esta oficina de trabalho tem sido muito interessante. Penso que a criação de um sistema de trocas de experiências e de informações entre os diferentes países seria muito positivo. O método que temos utilizado atualmente de perguntas e respostas tem sido muito interessante, não somente por que podemos transferir experiência, mas pelo alto nível de aprendizado percebido. É muito útil refletir na realidade de países exteriores e suas diferentes realidades. Esse ponto de vista nos ajuda a entender melhor a diversidade e a complexidade dos mercados de trabalho. A fórmula de seminários e oficinas com perguntas e respostas técnicas, na qual se podia preparar pesquisas sobre os problemas mais concretos que se encontrava, talvez devesse ser organizado por diferentes estados, com a participação internacional.

Identificamos alguns problemas de grande relevância, como é o caso da projeção ocupacional. Um tema que nos preocupa, e que pode refletir em debates inclusive na Europa. Outro ponto é como conseguir que os comitês locais de emprego utilizem melhor a informação, ou de como relacionar a formação profissional com o emprego.

O interesse dos agentes sociais nos temas do observatório podem e devem ser objeto de seminários mais específicos, seria uma forma de colaboração, juntamente com a organização de atividades de formação de especialistas, analistas de mercado de trabalho em coordenação com peritos de outros países e da Espanha. Estamos abertos para receber em nossa fundação aqueles técnicos que queiram conhecer com mais detalhes a situação dos observatórios e do mercado de trabalho em nosso país, pois como sabem somos uma fundação privada, não um organismo público, portanto, podemos oferecer a possibilidade de conhecer distintas situações em âmbito mundial e tentar localizar todas as informações necessárias à troca de experiências. Como uma fundação privada, não temos nenhum comprometimento com nenhum país mais do que com outro. Buscamos a informação livre com foco objetivo.

Atuamos em toda Europa, com dados sobre o crescimento do emprego na Inglaterra e seu desenvolvimento econômico, estamos conectados ao serviço inglês de qualificação, ao sistema alemão, austríaco e italiano. Há esta facilidade de se lidar com diferentes dados de outros países. E, portanto, estamos abertos para participar de atividades de pesquisa ou perguntas. Tentaremos responder a distância via e-mail ou via videoconferência. Também temos possibilidade de organizar videoconferências em nossas instalações, como uma forma contínua de intercâmbio de informações e experiências.

Christian (tradução)

Queria agradecer à Secretaria do Trabalho pela organização deste seminário. Vim apresentar a experiência canadense e aprendi muito sobre a experiência brasileira, notadamente a do governo do Estado do Rio Grande do Sul. O que vimos sobre a maneira como vocês estão solucionando alguns problemas será útil para pensarmos nosso trabalho no Canadá. Notadamente na organização regional local.

Em termos de colaboração, creio que podemos estabelecer um modelo de colaboração nos moldes do que temos com São Paulo. Podemos também ser referência para troca de informação. Para isso existem diversos instrumentos disponíveis. Alguns entendimentos já estão sendo implantados, e temos a infra-estrutura no Canadá para isso. Então, temos interesse em dar continuidade a colaboração com vocês sob diversas formas, desenvolvendo programas, em desenvolvimento técnico, e cabe a vocês manifestar as suas necessidades a esse respeito.

Quero encorajar a vocês, André e sua equipe, a continuar. As próximas etapas são etapas de implementação do observatório. Isso vai requerer muito trabalho. Nos últimos dias pude ver um grande dinamismo e muito compromisso por parte das pessoas. Eu tenho certeza de que com este compromisso, esse dinamismo, vocês vão conseguir criar uma ferramenta que será muito importante para o Estado e também para a população brasileira.

Coordenador

Bom, para encerrar, agradecer a presença de todos. O seminário tem continuidade amanhã em São Paulo. Parte da equipe daqui e nossos convidados internacionais também se deslocam para São Paulo, onde vamos

repetir a atividade realizada ontem, a partir do convite feito pelo observatório de São Paulo.

Quero fazer um agradecimento especial ao André e ao Alex, pelo empenho para que essa atividade fosse realizada. Um agradecimento ao Odilon e ao Leonardo, por estarem aqui participando como painelistas. Penso que o conjunto de propostas que apresentamos ao final materializa a continuidade desse trabalho, que se iniciou com esse encontro. Parabéns a todos e vamos continuar amanhã em São Paulo.

Inserir endereços eletrônicos das entidades no final