

**UNIVERSIDADE MUNICIPAL DE SÃO CAETANO DO SUL  
PRÓ – REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO  
MESTRADO**

**ALESSANDRA SANTOS ROSA**

**AS CONTRIBUIÇÕES DAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A  
INTERMEDIÇÃO E QUALIFICAÇÃO DA MÃO DE OBRA NO SETOR  
DA CONFECÇÃO NA REGIÃO DO GRANDE ABC**

**SÃO CAETANO DO SUL  
2017**

**ALESSANDRA SANTOS ROSA**

**AS CONTRIBUIÇÕES DAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A  
INTERMEDIÇÃO E QUALIFICAÇÃO DA MÃO DE OBRA NO SETOR  
DA CONFECÇÃO NA REGIÃO DO GRANDE ABC**

Dissertação de Mestrado apresentada como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Administração no Programa de Pós-Graduação em Administração – Mestrado da Universidade Municipal de São Caetano do Sul. Área de Concentração: Gestão e Regionalidade.

Orientador: Prof. Dr. Leandro Campi Prearo

**SÃO CAETANO DO SUL**

**2017**

Aos meus pais, meus primeiros  
educadores. Minha irmã, a primeira aluna.  
Ao meu esposo, parceiro da vida.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a todos que contribuíram com esta pesquisa de forma específica por meio de documentos, entrevistas e orientações: Associação Brasileira de Indústria Têxtil e de Confecção (ABIT), na pessoa do presidente Rafael Cervone e da querida Luiza; ao Grupo (VIC) Vestindo e Investindo em Confecção do Grande ABC e todos os empresários, pelo carinho e atenção; a Secretaria Municipal de Educação de São Bernardo do Campo, por meio de Adriana e Terezinha; a Secretaria de Desenvolvimento de São Caetano, a Secretaria de Desenvolvimento de Santo André e a Secretaria do Trabalho de Mauá; a Secretaria de Desenvolvimento Econômico de São Bernardo; ao Sindicato dos Profissionais de Confecção do Grande ABC, representada por Aparecida Ferreira; a Escola Marly Buissa de São Bernardo do Campo, representada por diretora, professora e alunos; Ao SENAI, simbolizado pelos professores Marcelo, Gustavo, Heroíno e Jorge, ao Consórcio Municipal Grande ABC, na representação de Gerônimo.

A UNIVERSIDADE MUNICIPAL SÃO CAETANO DO SUL, pela excelência no ensino e nos doutores que nos acompanharam.

Aos professores Maria do Carmo e Júlio Manuel Pires pelas considerações tão pertinentes na banca de qualificação.

Meus amigos do mestrado, especialmente: Débora, Gisele e Sérgio.

Agradeço a todos meus amigos que estiveram presentes em todos os momentos (mesmo quando eu não estava fisicamente).

Ao estimado amigo e eterno Mestre Jefferson José da Conceição, pelos incentivos constantes e credibilidade.

Minha eterna gratidão aos meus pais, exemplos de apoio, carinho e perseverança. A minha irmã por ser minha primeira aluna quando ainda éramos crianças, e por todo seu carinho.

Ao meu querido e amado esposo, pela sua paciência, amor, carinho e dedicação. Sem dúvida sem o seu apoio, teria sido muito mais difícil.

Ao prezado Doutor e Orientador Leandro Prearo, pela sua generosidade, paciência, dedicação e perseverança. Sem dúvida, espelho para todos que tiveram a honra de tê-lo como Mestre.

Por fim, agradeço a Deus, por estar ao meu lado em todos os momentos, especialmente naqueles em que eu mais me senti só. E por não me deixar desistir nunca.

Filha, não queremos que seja a melhor, mas que sempre dê o seu melhor.

Meus pais – Primeiro dia de aula no SESI

## RESUMO

Este trabalho descreve as políticas públicas para a intermediação e qualificação da mão de obra no setor da confecção no Grande ABC Paulista; seu objetivo principal foi analisar de que forma estas políticas contribuem para o fomento da mão de obra neste importante setor da indústria de transformação. O referencial teórico trouxe o histórico da industrialização brasileira e as diversas tentativas de qualificar a mão de obra para este novo mundo do trabalho, a descrição dos diversos programas, planos e projetos de qualificação profissional, assim como as tentativas de constituir uma política pública eficaz para intermediar e reciclar profissionalmente os desempregados, denotam a importância de compreender os desdobramentos da política pública e a estratégia de cada governo. Assim, foi proposto um estudo de caso das políticas públicas focadas na qualificação e intermediação da mão de obra deste setor e utilizou-se de entrevistas semiestruturadas com diversos atores envolvidos, a técnica denominada análise de conteúdo permitiu a geração de categorias e subcategorias na tentativa de esgotar o assunto, ao final, percebeu-se que cada ator, especialmente os que são chamados de governamentais e não governamentais possui óticas, objetivos e necessidades diferentes, o que levanta a hipótese de cada um destes atores possuírem uma opinião diferente de como estas políticas contribuem. Para os empresários a política pública contribui quando as empresas adquirem mão de obra nova, para o setor público, a recolocação de mão de obra existe, mas não é absorvida pelo mercado, seja pelo desinteresse do trabalhador ao mercado (salários baixos, poucos benefícios) ou pelo interesse em abrir seu próprio negócio; desta forma entendeu-se que a mão de obra existe, mas não atende à demanda da indústria. Este conflito no diálogo entre os atores dificulta também o avanço da política pública, isto porque, o setor possui desdobramentos e técnicas específicas que são desenvolvidas em vários cursos de qualificação, logo, o profissional ou a empresa que deseja mais que uma qualificação básica, necessita custear este avanço. Não foi observada também uma interligação direta entre qualificação e intermediação. Ao contrário, até mesmo os agentes públicos afirmam que os trabalhadores cadastrados no Site Nacional de Empregos (SINE) geralmente possuem baixa qualificação. Por fim, a descontinuidade destas políticas, verificada no próprio referencial teórico, foi o ponto de concordância entre os atores e foi relatado para apontar as dificuldades nos avanços destas políticas.

Palavras-chave: políticas públicas, setor da confecção, qualificação, intermediação, mão de obra.

## **ABSTRACT**

This paper describes the public policies for labor intermediation and qualification in clothing manufactory sector at São Paulo metropolitan area called Grande ABC. Its main purpose was to analyze how these policies contribute to labor development in this important manufacturing industry sector. The theoretical reference has brought the Brazilian industrialization history and the several attempts to qualify the labor force for this new working world. The description of several programs, plans and professional qualification projects, as well as the attempts to create an effective public policy to intermediate and professionally retrain the unemployed people, denote the importance of understanding the public policy developments and each government strategy. Thus a case study of the public policies focused on this sector workforce qualification and intermediation was proposed and semi-structured interviews with several stakeholders were used. The technique called content analysis allowed the categories and subcategories conception in an attempt to exhaust the subject. In the end it was perceived that each stakeholder, especially those who are called governmental and non-governmental, has different perspectives, objectives and needs which raises the hypothesis that each of these stakeholders has a different opinion about how these policies contribute. For entrepreneurs, the public policy contributes when companies hire new labor force. For the public sector, labor replacement exists, but it is not absorbed by market, either by worker's lack of interest in the market (low wages, few benefits) or by its interest in opening its own business. Therefore it was understood that the labor force exists but it does not meet the industry demand. This conflict of dialogue between stakeholders also hinders the public policy progress. This is because, the sector has specific deployments and techniques that are developed in several qualification courses. Therefore the professional or the company that wants more than a basic qualification needs to pay for this development. There was also no direct link between qualification and intermediation observed. On the contrary, even the public agents affirm workers registered in SINE (National Job Website), usually have low qualification. Finally, these policies discontinuity, verified in the theoretical framework itself, was the agreement point among the stakeholders and was reported to point out the difficulties to these policies development.

Keywords: public policies, clothing manufactory sector, qualification, intermediation, labor.

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1- Cadeia Produtiva Têxtil e de Confecção .....	66
Figura 2- Desdobramentos das Políticas Públicas .....	92
Figura 3- Esquema das opiniões sobre Profissional Qualificado.....	152
Figura 4 - Esquema das opiniões dos atores sobre as contribuições das políticas públicas .....	156

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Indicadores de Desempenho da intermediação de mão de obra.BRASIL-1995 a 2005.....	60
Tabela 2 - Distribuição do número de unidades, do PO e do VA da indústria, segundo divisões industriais do Estado de São Paulo - 1996 (em porcentagem).....	65
Tabela 3- Número de Estabelecimentos Industriais em Atividade no Brasil.....	67
Tabela 4 - Investimento em máquinas (milhões) 2010 a 2014 .....	67
Tabela 5 - Número de máquinas instaladas no país -2010 a 2014.....	68
Tabela 6 - Número de Pessoal Ocupado- 2000 a 2014 (Continua).....	68
Tabela 7 - Pessoal ocupado por Região - Setor da Confecção - 2010 a 2014.....	69
Tabela 8 - Parque de máquinas têxteis no Brasil - Confecção 1990 / 1998 / 1999 ..	72
Tabela 9 - Ranking das Principais Atividades Industriais - GRANDE ABC:2015.....	75
Tabela 10 - Número de Estabelecimentos (Confecção) Grande ABC - 2000 a 2015	75
Tabela 11- Número de Trabalhadores (as) por gênero - Grande ABC - 2000 a 2015 .....	77
Tabela 12 - Trabalhadores (as) de acordo com a idade - Grande ABC - 2000 a 2015 .....	78
Tabela 13 - Escolaridade dos Trabalhadores - Grande ABC - 2000 a 2015.....	81
Tabela 14 – Estimativa da Remuneração Média (em reais) dos Trabalhadores de Confecção - Grande ABC - 2000 a 2015 .....	82
Tabela 15 - Procura por vagas de Trabalhadores Cadastrados no M.T.E - 2016.....	85
Tabela 16 - Cursos de Confecção SENAI Almirante Tamandaré SBC - 2004 a 2006 /2010 a 2014.....	88
Tabela 17- Cursos de Confecção -SENAI A. Jacob Lafer S.A 2004 a 2014.....	89
Tabela 18 - Cursos de Confecção - PRONATEC- SENAI A. Jacob Lafer S.A 2013/2014 .....	89
Tabela 19 - Números de alunos formados nos cursos de confecção do município de SBC - 2012 a 2015 .....	90

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Criação dos Espaços de formação e suas características -1819 a 1873	37
Quadro 2: Número de Concluintes PIPMO (1964 a 1982)	48
Quadro 3 - Perfil do Programa quanto a Execução -1996 a 1998	53
Quadro 4 Perfil do Programa quanto a Execução -1996 a 1998	53
Quadro 5- Número de treinados e Investimentos 1995 /1998	54
Quadro 6 - Diferenças conceituais dos Planos de Qualificação de acordo com o Ministério do Trabalho (2003)	55
Quadro 7- Principais Estabelecimentos Industriais no Grande ABC em 1937	62
Quadro 8 - Oferta de vagas - Empresas do Município de São Bernardo do Campo - 2013/2014	85
Quadro 9 - Oferta de Vagas - 2012 a 2014	87
Quadro 10 - Proposta de Estrutura para entrevistas (Continua)	94
Quadro 11 - Referencial Teórico norteador para pesquisa	96
Quadro 12 - Relação de Categorias e Atores Envolvidos	100
Quadro 13 - Subcategorias: Características do Setor	101
Quadro 14 - Subcategorias: Qualificação Profissional	109
Quadro 15 - Subcategorias Educação Profissional	132
Quadro 16- Subcategorias: Intermediação de Mão de Obra	140
Quadro 17 - Subcategorias: Desafios do Setor	146
Quadro 18 - Subcategorias Políticas Públicas	148

# SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>27</b>
1.1	Problema e Justificativas da Pesquisa	28
1.2	Objetivos	29
1.3	Estrutura	29
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b>	<b>31</b>
2.1.1	A introdução da máquina	34
2.2	Contexto histórico da indústria no Brasil	35
2.2.1	A construção da formação profissional no Brasil	36
2.4	Políticas públicas – conceituação	43
2.4.1	Desdobramentos das políticas públicas	44
2.4.2	Programas de formação profissional no Brasil	44
2.4.3	Programa Intensivo de Preparação de Mão de Obra Industrial (PIPMOI)	46
2.4.4	Programa de capacitação de recursos humanos para atividades estratégicas	49
2.4.5	Programa de Educação para a Competitividade (PROEDUC)	50
2.4.6	Programa de reciclagem profissional	51
2.4.7	Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (PLANFOR)	52
2.4.8	Plano Nacional de Qualificação (PNQ)	54
2.4.9	Programa nacional de acesso ao ensino técnico e emprego (PRONATEC)	56
2.5	Políticas Públicas para Intermediação de Mão de Obra no Brasil	58
2.5.1	O Sistema Público de Emprego (SPE)	58
2.6	O Grande ABC Paulista	61
2.6.1	O Grande ABC e seu papel na industrialização	63
2.6.2	O ABC e a indústria na década de 1990	64
<b>3</b>	<b>A INDÚSTRIA DA CONFECÇÃO</b>	<b>66</b>
3.1	A cadeia produtiva têxtil e de confecção	66
3.1.1	Unidades Produtivas, Valor agregado e Pessoal ocupado	67
3.1.2	A necessidade de mão de obra do setor	69
3.1.3	A transição da cadeia têxtil e de confecção na década de 1990	70
3.1.4	As perspectivas a partir da década de 2000	72
3.1.4.1	O acordo têxtil e vestuário (ATV)	73

3.2	O setor confecção no Grande ABC .....	74
3.2.1	Número de trabalhadores (as) por gênero .....	76
3.2.2	Número de trabalhadores (as) por idade .....	78
3.2.4	Remuneração dos Trabalhadores (as) .....	81
3.3	Políticas públicas para intermediação e qualificação da mão de obra.....	83
3.3.1	Políticas públicas para intermediação da mão de obra no Grande ABC .....	84
3.4	Políticas públicas para qualificação da mão de obra do setor da confecção no Grande ABC.....	88
3.4.1	A qualificação de mão de obra no setor da confecção nos municípios. ....	89
4	MÉTODOS .....	91
4.1	Pesquisa Documental .....	91
4.2	Pesquisa Qualitativa – Estudo de Caso .....	92
4.2.1	Coleta de Dados .....	93
4.2.2	Entrevistas Semiestruturadas .....	94
4.2.3	Análise dos dados .....	95
4.2.4	Avaliação dos Resultados .....	96
5	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....	98
5.1	Perfil dos Entrevistados.....	98
5.2	Características do Setor .....	100
5.2.1	Um setor envelhecido? Desinteresse por parte dos Jovens / Idade do Trabalhador (acima de 35 anos).....	102
5.2.2	As vulnerabilidades do Setor: Predominância de mulheres / Baixos Salários/ Arrimo de Famílias ou importante contribuição na renda familiar / Baixa Escolaridade ...	104
5.2.3	O trabalhador da confecção: Primeiro Emprego – Emprego por necessidade / Trabalho por conta e/ou informal / Dificuldade para cuidar dos filhos .....	106
5.2.4	As adversidades: Trabalhadores Imigrantes / Gosto pela Profissão .....	108
5.3	Qualificação Profissional .....	109
5.3.1	Interpretações pela ótica dos entrevistados: Trabalhador qualificado / Escassez de mão de obra qualificada/ Mão de Obra qualificada Nova / Contratação de Recém qualificado .....	112
5.3.2	As opiniões sobre a qualificação: Percepção da Necessidade de Qualificação / Necessidade de Inovação/ Interesse em se qualificar/ Vontade de aprender e progredir .	115
5.3.3	As possíveis causas da ausência de mão de obra qualificada: .....	118

5.3.4 As diversidades do setor e a capacitação: Aprendizado sem curso de qualificação / Desdobramentos da qualificação / Cursos de Qualificação / Técnica para exercer a função/ Cursos Gratuitos X Cursos Pagos .....	122
5.3.5 As políticas Públicas para Qualificação: Planos, Programas, Projetos e Parcerias para Qualificação Profissional / Atores envolvidos na qualificação / PRONATEC .....	124
5.3.6 Política Pública e Sociedade Civil: Diálogo Estado, Empresários e outros / Visão do papel da empresa na qualificação/ Descontinuidade da Política Pública / Política Intervém na ação do Estado .....	129
5.4 Educação Profissional .....	132
5.4.1 A qualificação profissional pela ótica do setor público: EJA e qualificação Profissional / Projetos para Qualificação Profissional / Perfil do Público de Formação e Qualificação .....	133
5.4.2 Os Aprendizados da Educação Profissional: Aprendizado para o Trabalho / Aprendizado para o Empreendedorismo .....	135
5.4.3 As formações da Educação Profissional: Formação Básica / Formação Inicial e Continuada / Formação para Cidadania .....	136
5.5 Intermediação de Mão de Obra .....	139
5.5.1 As políticas públicas para Intermediação de Mão de Obra: Atores envolvidos na Intermediação / Planos, Programas, Projetos e Parcerias para Intermediação .....	140
5.5.2 A política pública de intermediação: Contratação pela Central de Trabalho / Perfil do trabalhador da Central / Perfil solicitado incoerente / Dificuldades com as Centrais de Trabalho .....	141
5.5.3 Outras formas de contratar mão de obra / Emprego por indicação .....	144
5.6 Desafios do Setor: Necessidade de Inovar o Setor / Capacidade de Exportação .....	145
5.7 O entendimento dos atores sobre Política Pública: Desvalorização do setor pelo Estado / Visão do Papel do Sindicato / Visão do Papel do Estado .....	147
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	151
REFERÊNCIAS .....	158
APÊNDICE A - PROTOCOLO DA PESQUISA .....	165
APÊNDICE B - ROTEIRO PARA ENTREVISTA – EMPRESÁRIOS – FOCUS GROUP .....	169
APÊNDICE C – ROTEIRO PARA ENTREVISTA – TRABALHADOR .....	170
APÊNDICE D - ROTEIRO PARA ENTREVISTA – ESTUDANTE .....	171
APÊNDICE E– ROTEIRO PARA ENTREVISTA – REPRESENTANTE SINDICAL .....	172
APÊNDICE F - ROTEIRO PARA ENTREVISTA – AGENTES PÚBLICOS .....	173
APÊNDICE G– ROTEIRO PARA ENTREVISTA – INSTITUIÇÕES .....	175





# 1 INTRODUÇÃO

O Brasil ocupa a quarta posição mundial de produção de vestuários e a quinta posição de manufaturas têxteis, de acordo com a Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção (ABIT). Sua produção em 2015 gerou US\$ 58,2 bilhões para a economia brasileira, gerando cerca de 1,6 milhões postos de trabalho (IEMI / IBGE 2015).

Nesse setor, o elo da cadeia que mais necessita de mão de obra agregada é a confecção (ANTERO, 2006). Nos anos de 2000 a 2014, o setor evoluiu 84,4% em número de estabelecimentos, enquanto a indústria têxtil evoluiu apenas 23%.

A partir da década de 1990, com a abertura comercial, o setor passa por uma reestruturação que afeta todo o elo da cadeia produtiva, inclusive a confecção. Para aumentar a competitividade, a cadeia como um todo investe em novos equipamentos e máquinas (KON e COAN, 2009). Estes investimentos, porém, não substituem a necessidade de mão de obra qualificada para competir com os outros países.

De acordo com Gorini (2000), a década de 2000 chega com perspectivas, mas também com novos desafios. As mudanças no mercado mundial e a chegada da China para competir com países, que até então eram os maiores compradores do Brasil, demonstraram uma nova necessidade: a inovação tecnológica e a capacitação da mão de obra.

As peculiaridades dos profissionais do setor da confecção são demonstradas pelas estatísticas oficiais e corroboradas por pesquisas internacionais, as quais descrevem um setor com predominância de mulheres e com muitas vulnerabilidades.

A discussão mundial sobre o novo mundo do trabalho, também questionou a obrigatoriedade do Estado em criar políticas que contribuíssem para a intermediação entre trabalhador e empregador. Apesar desta obrigatoriedade ser apresentada pela OIT em 1948, o Brasil só conseguiu iniciar políticas específicas com a constituição de 1988 e articular de forma mais precisa intermediação e qualificação na década de 2000.

Desta forma, entende-se que as políticas públicas para qualificar e intermediar este público, no mercado de trabalho, são específicas e formam um importante foco de estudo para a área da administração pública.

Os desdobramentos destas políticas em planos, projetos e programas são o objeto deste estudo que juntamente com os atores, articuladores destas políticas,

tentam responder ao problema central da pesquisa. As especificidades do Grande ABC Paulista, grande polo industrial e berço da indústria têxtil, são mais um desafio para estas políticas desenvolvidas em cada um dos sete municípios (Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra).

### **1.1 Problema e Justificativas da Pesquisa**

Ao compreender o setor da confecção e suas especificações, foi possível formular o problema desta pesquisa que foi pautado em compreender as políticas públicas e suas contribuições. Desta forma determina-se como problema desta pesquisa:

Como as políticas públicas referentes ao mercado de trabalho têm contribuído para a intermediação e qualificação da mão de obra no setor da confecção no Grande ABC nos últimos 15 anos?

Após décadas formulando políticas públicas para massificação de mão de obra para a indústria, o governo adentra a década de 2000, inserindo estas políticas em seus programas de governo e articulando com a educação (DEITOS, 2006; ROCHA, 2011). Há um marco na política pública para qualificação profissional com a instituição do Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (PLANFOR), que prometia trazer propostas que respondessem as novas exigências do mercado nacional e mundial. Os programas subsequentes, Plano Nacional de Qualificação (PNQ) e Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e de Emprego (PRONATEC), inseriam ainda questões sociais e articulações diretas com o Sistema Público de Emprego.

Pela intensidade histórica da industrialização no Grande ABC, conforme nos diz Conceição (2008), é importante que a Região seja alvo de estudos, especialmente em setores menos atraentes, como é o caso da confecção.

Nesse sentido, entende-se que o entendimento de políticas públicas para intermediação e qualificação de mão de obra do setor da confecção, apresentado neste estudo de forma única, descritiva e detalhada, é de extrema importância para o avanço dos estudos na área de Administração Pública, pois abre um precedente para novos estudos, especialmente no que diz respeito à área da gestão pública e da regionalidade. Isto porque, há dois aspectos relevantes nesta pesquisa. Primeiro a Região estudada envolve municípios distintos, mas que realizam ações articuladas

entre si. Segundo, o setor possui características específicas desde a sua constituição, como formação de micro e pequenas empresas em sua maioria (ANTERO, 2006), até os trabalhadores que o compõe, sendo em sua maioria mulheres com muitas vulnerabilidades sociais.

Para a sociedade, a pesquisa se justifica, pois se trata de um assunto antigo e contemporâneo ao mesmo tempo, que é o mundo do trabalho. As mudanças constantes na sociedade, inclusive a busca por alternativas para geração de emprego e renda, faz lícito o estudo de um setor que gera muitos empregos para a Região.

## **1.2 Objetivos**

Tendo como objeto principal desta pesquisa as políticas públicas para intermediação e qualificação da mão de obra no setor da confecção, pretende-se descrever as contribuições destas políticas públicas nos anos de 2000 a 2014. Os desdobramentos destas políticas (planos, programas e projetos), e as suas articulações com os atores envolvidos, fazem parte dos objetivos específicos, já que se estuda uma Região importante no quesito da história industrial e do mundo do trabalho. Estes desdobramentos propõe demonstrar a singularidade ou não destas políticas em cada município. Por fim, o levantamento do perfil destes trabalhadores e do setor também foi considerado um dos objetivos, visto que, estas informações são importantes para compreender se interferem ou não nas políticas formuladas.

## **1.3 Estrutura**

Este trabalho está estruturado em quatro capítulos sequenciais, sendo que o primeiro consiste nesta introdução que, além da abertura e do esboço do projeto, contém o problema e os objetivos da pesquisa.

O segundo capítulo é um referencial teórico estruturado, que pretende em um primeiro momento, relatar o histórico do Brasil na construção do mercado de trabalho, conceituar as políticas públicas e seus desdobramentos, assim como descrever os planos, projetos e programas realizados ao longo dos anos, para a intermediação e qualificação da mão de obra. Em um segundo momento o relato aprofunda-se na Região estudada: o Grande ABC, demonstrando sua importância na industrialização do país, e por fim o setor da confecção. Utilizando referência da principal base de dados oficial sobre mercado trabalho disponível, a RAIS, procura-se traçar um perfil

do trabalhador deste setor e, finalizando o referencial teórico, apresentam-se os programas e projetos desenvolvidos nos municípios.

No terceiro capítulo são apresentados os procedimentos metodológicos da pesquisa. Tendo como principal objeto do estudo as políticas públicas, com a intenção de esgotar o assunto, e fazendo uso de entrevistas semiestruturadas, de praticamente todos os possíveis atores envolvidos neste processo, foi proposto um estudo de caso. Para contribuir com os estudos, foram coletadas informações documentais como: normas, decretos e leis das prefeituras. Além disso, relatórios e dados fornecidos por instituições privadas, como o SENAI e, públicas como Centrais de Trabalho e Renda, complementaram o levantamento.

O quarto capítulo é utilizado para demonstrar os resultados da pesquisa, associando informações do referencial teórico e das entrevistas realizadas.

Por fim, o quinto capítulo apresenta a conclusão do trabalho e propõe novas pesquisas e estudos.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este referencial teórico pretende contextualizar o processo histórico do trabalho e do trabalhador, especialmente no cenário brasileiro. A necessidade do aumento da mão de obra relatada a partir do fim do Brasil Império e do início da Revolução Industrial proporcionou buscas por políticas de intermediação e qualificação da mão de obra para os setores produtivos. (DEITOS, 2006; CUNHA 2000; FOOT e LEONARDI, 1991; ROCHA, 2011).

Em um primeiro momento, iniciou-se a reflexão sobre o novo mundo do trabalho, consolidado a partir da Revolução Industrial e da introdução da máquina, tomando como norte o pesquisador Salm (1980). Apesar de sua obra ser datada no ano de 1980, trata-se de um trabalho que aborda assuntos contemporâneos, pela necessidade que o sistema capitalista possui de suprir a sua necessidade de manter o capital pela força de trabalho.

Apesar do novo trabalhador exigir competências mais específicas a partir da industrialização, no Brasil, os espaços de formação, apresentados especialmente por Foot e Leonardi (1991) e Cunha (2000), surgiram já em 1819. Este resgate histórico pretende nortear o estudo para as tentativas de capacitar trabalhadores de acordo com a conjuntura de cada época.

Posteriormente ao rever a política industrial, que teve seu marco na década de 1950, o Estado adquire um papel mais incisivo na determinação de políticas públicas para qualificar um profissional, de uma industrialização que já inicia tardiamente, como relatou Caputo e Melo (2009).

Os conceitos de políticas públicas e seus desdobramentos são inseridos neste momento, para introduzir os programas de qualificação profissional que teve início com o PIPMOI e seguiu até a década de 2000 com o PRONATEC. A descontinuidade das políticas públicas em cada novo governo, é relatada por Deitos (2006) e corroboradas nas entrevistas em capítulos mais adiante.

O final da década de 1990 trouxe uma nova responsabilidade para o Estado: a intermediação da mão de obra. Na verdade, a responsabilidade atribuída pela OIT ao Estado se deu ainda na década de 1948, entretanto, Cardozo e Gonzalez (2005) reforçam a sua consolidação a partir de 2000, com recursos mais específicos para o

SINE. Neste momento há um novo recorte para a política pública que associa qualificação e intermediação.

A partir do item 2.6 é descrita a delimitação deste estudo, ou seja, a Região do Grande ABC e o setor da confecção. As diversas mudanças ocorridas no setor, especialmente com os novos desafios mundiais, apresentam mais desafios para o governo e as suas respectivas políticas. Por fim, as características do trabalhador e do setor são fundamentais para compreender as especificidades de cada projeto e parceria apresentados posteriormente.

## 2.1 O Novo Mundo do Trabalho

O novo mundo do trabalho emergido com a presença das máquinas impuseram desafios para a sociedade e para os trabalhadores. Antes de compreender como estas mudanças se deram no Brasil, especialmente a partir da Revolução Industrial, é importante tecer reflexões sobre os processos que envolveram tais mudanças e suas evoluções.

Na revisão da teoria Marxista, Borges e Yamamoto (2004), recordam que a produção capitalista originou-se do trabalho manufatureiro. O acúmulo do capital gerou um ciclo onde os detentores dos meios de produção – os capitalistas – exerciam dominação sobre a classe trabalhadora que, por sua vez, possuíam como única mercadoria sua força de trabalho. A especialização do trabalho seria a solução para o aumento de produção e mais acúmulo de capital, já que a força de trabalho não era suficiente.

Nesse sentido, este tópico pretende debater sobre a tentativa de equalizar trabalho, mão de obra, educação profissional e a sua relação com o mundo capitalista. Tomou-se como principal referência o autor Claudio L. Salm (1980) e sua tese “Escola e Trabalho”.

Salm (1980) inicia sua reflexão sobre a escola e o trabalho<sup>1</sup>, citando autores<sup>2</sup> que logo após o início da chamada Primeira Revolução Industrial tentaram relacionar tecnologia e qualificação de mão de obra com variáveis como salário, experiência e idade. Porém, tais autores fracassaram já que os trabalhadores da época passaram

---

<sup>1</sup> Este é o tema da Tese do autor referenciado nesta dissertação. Ver Referências Bibliográficas.

<sup>2</sup> O autor cita: Galbraith (1969); Robinson (1973); Gaudemar (1977) (SALM,1980).

a desejar, além do trabalho com tarefas repetidas, mecanismos de capacitação, participação na formulação das tarefas e salários de acordo com seus esforços.

A segunda análise realizada por Salm (1980) se apresenta pela observação da literatura radical americana, a qual associou o crescimento das empresas e da produtividade com a desqualificação do trabalho e do trabalhador. Para os autores desta corrente, tal desqualificação era proposital para que os patrões mantivessem total controle sob seus empregados.

Para Salm (1980), porém, os americanos foram ingênuos ao contestarem as teorias de Adam Smith, o atribuindo culpa por uma possível conspiração dos patrões para controlar os trabalhadores e enfraquecer a classe operária. Na verdade, este fenômeno se deu pela necessidade do capitalista ter a capacidade de reinar, ou seja, com conhecimentos limitados o trabalhador não se torna detentor de todas as informações e, tão pouco possui as condições oportunas para obter o próprio capital que ele produz.

Assim, Salm (1980) sustenta que o processo de trabalho tem como principal objetivo valorizar o capital e, portanto, todas as alterações devem se adequar a ele. Desta forma, entende-se que não é o trabalhador que utiliza dos meios de produção, mas, ao contrário, são os meios de produção que passam a fazer uso do trabalhador.

Compreende-se então, que a cooperação entre trabalhadores não faz parte apenas do novo sistema de trabalho e do capitalismo. Com efeito, é apenas neste sistema e na forma como ele está organizado que o trabalho individual passa a ser coletivo. Nesse sentido, o processo de organização deste coletivo exige novas atribuições como: direção, coordenação, controle, vigilância; gerando o que conhecemos hoje, como hierarquias empresariais (SALM,1980).

A partir do momento em que há uma divisão entre o trabalho manual e o intelectual, o capital é capaz de monopolizar o conhecimento e criar novos sistemas para alcançar seus objetivos. Sendo assim, a divisão do trabalho não está ligada apenas a otimização do trabalho físico e sim da posse deste conhecimento. Por outro lado, não há nenhum trabalho manual que não envolva o mínimo do intelecto e, nenhum trabalho mental que não se faça necessário o uso do corpo. Assim, da mesma forma a hierarquia e disciplina seria, para alguns, imprescindíveis na alocação e organização de tarefas, considerando ainda que estas estão constantemente aptas para as mudanças e novos direcionamentos. Por fim, a desqualificação está inserida ao processo de trabalho capitalista, visto que o mesmo necessita de rotinas para

contemplar a padronização, com máxima velocidade e o mínimo de erros. (MANFREDI, 2006).

### 2.1.1 A introdução da máquina

*A priori*, é importante compreender que a introdução da máquina ditou as novas regras do ritmo de produção. Ela não se apresentou com a intenção de reduzir a jornada de trabalho, mas sim com o intento de utilizar mais intensamente a força de trabalho.

A máquina, ao tirar a ferramenta das mãos do trabalhador e a força motriz, ao acionar a máquina e editar a cadência do processo, vão se encarregar de minimizar os entraves que o elemento subjetivo, o trabalhador, possa impor à valorização do capital (SALM,1980).

No processo anterior (manufatura), só era possível extrair mais força de trabalho de cada trabalhador por meio de um supervisor. A nova estrutura introduzida pela máquina permitiu que o ritmo de produção fosse ditado pela própria máquina. Neste momento, as novas forças de trabalho então, já não dependiam de habilidades específicas, ou de força física, passando a incorporar novos trabalhadores como mulheres e crianças, que possuíam um menor valor no mercado.

Assim, diante desse cenário, intensificou-se a subordinação do trabalhador ao capital. Esta subordinação e dependência da máquina o desqualificou e retirou a profissionalização no domínio de um ofício.

Salm (1980) argumenta ainda que neste momento aprofunda-se a divisão do trabalho, e a produção em escala permitiu uma maior independência da grande indústria em relação ao trabalhador, podendo diminuir a rigidez quanto à qualificação, sexo e idade.

Surgiram assim novos trabalhadores, diante da reestruturação da indústria. O processo produtivo incorporou operadores e auxiliares, com poucas exigências quanto à qualificação, porém com mais responsabilidades. As funções denominadas estratégicas ficam a cargo da gerência.

Pelas reflexões de Salm (1980), compreende-se que há uma nova visão de trabalhador qualificado e não qualificado. Na arte dos ofícios e até mesmo na manufatura, os jovens aprendizes não qualificados seriam um dia mestres e repassariam seus ofícios consecutivamente. Na divisão do trabalho impulsionado pela

máquina, o trabalhador qualificado é aquele que sabe executar as tarefas e manusear as máquinas.

Decorrem-se deste fato, as primeiras sensações de escassez de mão de obra qualificada. Sensações estas que Salm (1980), considera equivocadas ou precoces, ao menos no que diz respeito à definição, já que a insistência na formação técnica, associada às diferenças de remuneração, reduz a mão de obra operacional.

Por fim, o aumento de produção promovido pela máquina desqualificou o trabalhador no sentido de aprendizado múltiplo e em sua capacidade de domínio de inúmeras funções, mas, o torna qualificado, a partir do momento que ele sabe executar as tarefas operacionais propostas, mesmo com funções limitadas. Pode-se dizer então que a máquina substituiu o trabalho e o trabalhador é um instrumento neste processo para acúmulo de capital.

## **2.2 Contexto histórico da indústria no Brasil**

Como observado no tópico anterior, às novas estruturas de trabalho proporcionadas pela divisão do trabalho e a introdução da máquina impuseram ao mundo a necessidade de adaptar-se. De acordo com Lassance e Sparta (2003), na primeira Revolução Industrial, o trabalho doméstico passou definitivamente a ser substituído pelo mecanizado e segmentado. Para conseguir manter seus salários, artesãos e agricultores passaram a vender seus trabalhos para a indústria e cumprir intensas jornadas de trabalho. O Brasil, apesar de iniciar esse processo tardiamente, como relata Cunha (2000), também passou por estas transformações e reestruturações.

Foot e Leonardi (1991) afirmam que as primeiras demonstrações de atividades industriais no país ocorreram após a Independência. Antes disso, a pouca atividade econômica existente estava voltada para a produção de açúcar, café e minério. O primeiro registro no país foi uma fábrica de tecidos em Vila Rica (Minas Gerais). As fábricas de fiação, tecidos de algodão e tecelagens eram pequenas, com poucos maquinários e utilizavam exclusivamente trabalho escravo.

Para Cunha (2000), o histórico da mão de obra no Brasil está interligado com as mudanças ocorridas neste período e nas dificuldades em substituir um cenário de exploração escravista e agrícola para a industrial e de assalariados. Em meados de 1820, as fábricas compunham sua mão de obra entre trabalhadores estrangeiros e

nacionais, sendo que destes últimos, mais da metade tratava-se ainda de escravos. Os empresários passaram então a preferir a mão de obra estrangeira a dos escravos, muitas vezes contrabandeados ou alugados.

Em 1844, algumas medidas aumentaram de forma a escalonar as fábricas no país, entre elas, o aumento das tarifas alfandegárias e a eliminação do tráfico de escravos. A indústria têxtil ganhou destaque nesta era industrial nas principais cidades do Estado Nacional. Em 1882, registravam-se 45 fábricas de tecidos, sendo que em São Paulo, este número correspondia a 9 fábricas, com destaque para a fábrica do Major Barros que “ocupava 93 operários e produzia 720.000 metros de pano de algodão anualmente” (FOOT e LEONARDI, 1991.p.32).

De fato, a era da indústria no Brasil foi marcada pela manufatura têxtil que chegou a representar 60% do capital investido.

De 1880 a 1884 foram fundados 150 estabelecimentos fabris. De 1885 a 1889, foram abertos 248. No último ano do período imperial, havia no país 636 manufaturas, que empregavam 54 mil trabalhadores. Cerca de 60% do capital investido nessas fábricas estava no setor têxtil, e 15% no setor de alimentos (SIMONSEN, 1973, apud CUNHA 2000).

Cunha (2000) argumenta que por volta de 1870 começaram a surgir os espaços urbanos, formando o desenvolvimento do capital industrial. Com o fim definitivo do regime escravista, iniciou-se uma reorganização da estrutura econômica e trabalhista brasileira. Aos poucos a mão de obra nacional (escravos recém-libertos), mesmo com pouca experiência (comparada à mão de obra trazida especialmente da Inglaterra), ganhou espaço e simultaneamente foram criando de forma mais concreta a classe assalariada e a discussão sobre a formação desta mão de obra.

### **2.2.1 A construção da formação profissional no Brasil**

Conforme já dito, este estudo está pautado no processo de produção capitalista. Para Deitos (2006), o sistema de produção capitalista exige a qualificação da força de trabalho para a sua continuidade.

De acordo com o autor, a preparação da mão de obra para esses novos espaços de trabalho era basicamente provida da população mais vulnerável. No período da República, até percebeu-se o início de uma mudança na visão quanto à

captação de mão de obra e formação da força de trabalho, para além dos menos favorecidos e de acordo com as necessidades econômicas e sociais da época.

Segundo Cunha (2000), conforme as pequenas indústrias no país iam se fortalecendo e, estimulando as relações capitalistas de produção, a ideia de qualificar apenas os mais vulneráveis deu lugar à necessidade capitalista de capacitar a força de trabalho para a indústria manufatureira. O Quadro 1 demonstra as tentativas históricas de capacitar mão de obra para a indústria e suas respectivas características.

Quadro 1 - Criação dos Espaços de formação e suas características -1819 a 1873

ANO	LOCAL DE ENSINO	CARACTERISTICA	REFERÊNCIA
1819	Casa Piá de São José	Ofícios eram ensinados para as classes mais desfavorecidas e os abandonados.	RODRIGUES (2012)
1840 1842 1844 1849 1854 1856 1858 1859 1865	Instituto de Educandos E Artificies do Pará Instituto De Educandos e Artificies do Maranhão Instituto de Educando e Artificie de São Paulo Instituto de Educandos e Artificies de Piauí Instituto de Educandos e Artificies de Alagoas Instituto de Educandos de Ceará e Sergipe Instituto de Educandos do Amazonas Instituto de Educandos do Rio Grande do Norte Instituto de Educandos e Artificies do Paraíba	Diferentemente dos futuros Liceus que eram mantidos por sócios e doações os Institutos eram mantidos pelo Governo. O ensino profissional era voltado para marceneiros, alfaiates e serralheiros	CUNHA (2000); FOOT e LEONARDI (1991); DEITOS (2006)
1858 1872 1880 1882 1884 1886	1º Liceu de Artes e Ofícios no Rio de Janeiro Liceu de Artes e Ofícios em Salvador Liceu de Artes e Ofícios em Recife Liceu de Artes e Ofícios em São Paulo Liceu de Artes e Ofícios em Maceió Liceu de Artes e Ofícios em Ouro Preto	Aumento da produção manufatureira, gerando necessidade de maior mão de obra. Neste momento eram enviados especialmente órfãos para ensiná-los a produzir.	CUNHA (2000); FOOT e LEONARDI (1991); DEITOS (2006)
1873	Escola Industrial	Destinada a jovens maiores de 14 anos	CUNHA (2000)

Fonte: Elaborado pela Autora

Contudo, as políticas de ensino até 1930 eram descontinuadas e realizadas de forma esporádica. Em 1930, com a intensificação da industrialização, estas políticas assumem um caráter mais social, contribuindo com o novo processo de urbanização e industrialização. O Estado Brasileiro, então, passou a assumir seu papel central e começa a desenvolver políticas de acordo com as peculiaridades deste período, com exigências tanto sociais quanto econômicas. (DEITOS, 2006).

Dessa forma, antes de relatar as tentativas de formação profissional a partir da década de 1930, é importante entender todo o contexto social e econômico do país com a era industrial.

### **2.2.2 A Era Industrial no Brasil**

Diferentemente das economias tradicionais, especialmente da Europa, o Brasil iniciou tardiamente o seu processo de industrialização. Na verdade, os referidos países já estavam adentrando a segunda Revolução Industrial. De qualquer forma, no cenário nacional este processo iniciou-se em meados de 1930, atingindo seu amadurecimento apenas na década de 1970. O processo inicial limitou-se a bens de consumo leve e dependente da importação de maquinários (ALCANTARA e LUCENA 2006).

Versiani e Suzigan (1990) relatam que neste período o produto industrial era composto basicamente dos setores têxtil e de alimentação, ou seja, os primeiros anos da indústria no Brasil trataram de desenvolver, ainda que com poucas fábricas e de forma rudimentar, o setor de tecidos, por meio da fiação, tecelagem e algodão.

O Governo Getúlio Vargas teve importante contribuição neste processo, por meio de medidas que contribuíram para o início do amadurecimento da indústria no Brasil. Em seu segundo governo, porém, estas contribuições foram mais específicas e intensificaram o papel do Estado na construção das políticas de desenvolvimento, como será visto mais adiante. Neste período, foram criadas a Siderurgia Nacional, a Fábrica Nacional de Motores, a Álcalis, a Petrobrás e o BNDE, entende-se que o parque industrial nacional começa a se desenvolver verdadeiramente (ALCANTARA e LUCENA, 2006).

O período de 1939 a 1955 ficou conhecido também como a Industrialização Restringida. Isto porque, apesar do acúmulo de capital não ser mais dependente da agricultura, especialmente do café, e sim da indústria, não era observado ainda condições sólidas para a produção de bens de capital. Ainda assim, há uma consolidação da indústria no que diz respeito a bens de consumo leve e a implantação limitada de algumas indústrias de bens intermediários e de produção. Nas seções subsequentes será observado que apesar desta limitação, a década de 1950 inicia com novas propostas para a industrialização e marca a constituição da indústria pesada no país (DEITOS, 2006).

### 2.2.3 O marco da política industrial: 1950- 1979

A década de 1950 se iniciou com um novo desempenho do Estado para organizar e promover o desenvolvimento do país. Um relatório elaborado pela Comissão Mista Brasil-Estados Unidos para o Desenvolvimento Econômico tenta demonstrar os “pontos de estrangulamento” nas áreas consideradas estratégicas (transporte, energia, agricultura e indústria). Como já mencionado foi neste período também, mais precisamente em 1952 que foi criado o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico (BNDE), com o intuito de gerir recursos para o desenvolvimento da indústria (VERSIANI e SUZIGAN, 1990).

Em 1955 surge um novo cenário econômico e novamente mudanças no cenário mundial, proporcionado pelas divisas e pelas atuações de multinacionais nos países em desenvolvimento. Até este momento a industrialização brasileira apoiava sua industrialização no capital de multinacionais que vinham para o Brasil e as barreiras alfandegárias impostas, assim como as políticas de substituição de importações. Surgiu então a necessidade de ampliar o financiamento por meio do capital estrangeiro, de modo a avançar o desenvolvimento do país. Desta forma, enquanto o país ainda sentia a morte de Getúlio Vargas, o então Ministro da Fazenda Eugenio Gudin do governo de Café Filho promulgou a Instrução 113 da Superintendência da Moeda e do Crédito (SUMOC), a qual permitiu a liberação de licenças de importação de equipamentos sem cobertura cambial. O intuito era promover uma rápida modernização da indústria por meio do aumento de bens de capital (CAPUTO e MELO, 2009).

A partir de 1956/1957 houve um avanço na política industrial, alavancada pelo Plano de Metas implementado por Juscelino Kubitschek. Dentro das diretrizes estabelecidas, houve a criação de Grupos Executivos compostos por técnicos do governo e empresários, que possuía como principal tarefa incentivar e regular os investimentos para a indústria. Tais medidas aumentaram a participação do Estado e propiciaram uma evolução na indústria brasileira, incrementada por segmentos da indústria pesada.

O Plano de Metas também contemplou a área educacional, destinando 3,4 % dos investimentos, com o intento de formar profissionais que acompanhassem o desenvolvimento do país. (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2009).

Por fim, após passar por um período de recessão que se manteve entre 1963 a 1967, a indústria brasileira retomou seu ciclo de crescimento a partir de 1968. A presença do Estado e do capital estrangeiro se manteve como acelerador e investidor do crescimento e desenvolvimento. Desta forma a década de 1970 e 1980 inicia este processo com novos desafios, incorporando questões tecnológicas e de ensino profissional.

#### **2.2.4 O avanço da indústria e sua relação com a educação profissional**

Todo relato da industrialização Brasileira até o presente momento, demonstra mudanças drásticas na sociedade e na economia do país. Desta forma, novas estruturas no sistema educacional foram necessárias para acompanhar seu desenvolvimento tardio, mas extenso.

É verdade que as mudanças no mundo do trabalho afetaram diretamente o trabalhador e sua formação profissional. Após os investimentos relatados de 1930 até meados de 1960, surge a era tecnológica iniciada na década de 1970. Este é o período em que a educação profissional é mais afetada pelas mudanças e o trabalhador necessita adaptar-se a tais modificações (ALCANTARA e LUCENA, 2013).

É importante ressaltar que no referido período houve ampliação dos cursos profissionalizantes denominados de 2º grau, visto que anteriormente a formação profissional era vista como assistencialista, ou seja, atividade direcionada aos mais desfavorecidos, o que provocou uma desvalorização destes cursos por parte da classe média (SILVEIRA, 2006).

O debate mais efetivo e os estudos sobre a nova era tecnológica foram enfatizados em meados de 1980. Observou-se não apenas a introdução da microeletrônica, mas também novos processos de trabalho. As empresas que até então utilizavam os chamados métodos fordistas passaram a inserir em suas organizações as técnicas japonesas como o *just -in -time* e o *kanban*. Este fato provocou mudanças drásticas nas relações de trabalho e influenciaram ensinamentos profissionais (LEITE, 1996).

Com o início da década de 1990, o Governo Collor propõe novas mudanças na política industrial. Nesse contexto, a visão de desenvolvimento foi voltada para o estímulo à competitividade, incentivos a investimentos, produção e principalmente à

exportação. Foi implementada uma Política Indústria e de Comércio Exterior, que dentre as suas principais diretrizes instituiu dois Programas:

a) Programa de Competitividade Industrial (PCI), voltado para o desenvolvimento dos setores de tecnologia de ponta e a reestruturação dos setores industriais e de serviços que possam alcançar preços e qualidade em padrões internacionais. O programa compõe-se de subprogramas setoriais específicos para segmentos selecionados.

b) Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade (PBQP), organizado por meio de subprogramas de conscientização e motivação, de desenvolvimento e difusão de métodos modernos de gestão empresarial, de capacitação de recursos humanos, de adequação da infraestrutura de serviços tecnológicos e de articulação institucional, bem como de projetos e subprogramas setoriais (GUIMARÃES, 1996).

Estes programas direcionaram a formação profissional por meio de investimentos para a capacitação tecnológica da indústria e adentraram a década de 2000.

Após compreender as evoluções a partir da revolução industrial, os próximos itens tem o objetivo aprofundar as tentativas de formação profissional no sentido de acompanhar as mudanças no mundo do trabalho.

### **2.2.5 Histórico do Ensino profissional no Brasil a partir da Revolução Industrial**

Como observado, a década de 1930 é marcada pelas mudanças sociais, políticas e econômicas do país, e inicia com grandes reformas educacionais, especialmente a partir do Governo de Getúlio Vargas. Em 1931, ocorre a Reforma Francisco Campos e, em 1942 a Reforma Capanema, mais significativa para aspectos de formação profissional (DEITOS, 2006).

É exatamente na Reforma Capanema que se forma um novo sistema público privado que, por meio das agências privadas de aprendizagem, tentou-se qualificar profissionais e formar novos trabalhadores. O Governo do Estado de São Paulo, por sua vez, entre 1911 a 1933 cria 10 escolas que compõem a Rede Estadual Paulista de Ensino Industrial (DEITOS, 2006).

Trata-se então de um marco histórico na formação de profissionais para as cidades industriais que se consolidavam.

No governo de Vargas é criado o Ministério da Educação e Saúde, e a Constituição de 1937, no artigo 129 determina que seja dever das indústrias e do

Sindicato proporcionar aos filhos de operários ou de associados, o ensinamento dos ofícios, na condição de aprendizes (BRASIL, 1937).

A imposição do Estado não é bem vista pela indústria, pois, entende-se que a mesma tem como principal função produzir e não ensinar. Assim, em 1941 um questionário foi enviado a todas as federações de indústrias, com o intuito de compreender quais os tipos de operários eram necessários para serem formados. Do retorno deste questionário, surgiu um projeto de decreto-lei denominado Serviço Nacional de Seleção, Aperfeiçoamento e Formação de Industriários – SENAFI (BRYAN, 1983).

Em 1942, criou-se, através do Decreto-Lei 4048 de 22 de janeiro, o Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários – SENAI. (DEITOS, 2006).

Em julho deste mesmo ano, o Governo Federal promulgou um novo Decreto determinando que as indústrias devessem manter alunos nos cursos do SENAI, sendo uma quota mínima (5%) de aprendizes e 3% de trabalhadores de todos os ofícios.

Vieira e Alves (1995) afirmam que nos anos de 1950, onde o país se encontrava em processo de substituição de importações, a preocupação com a qualificação profissional fora intensificada, porém, o Estado não possuía capacidade de qualificar rapidamente a força de trabalho necessária para a demanda industrial.

Desta forma, o governo decidiu incentivar e expandir o SENAI e o SENAC<sup>3</sup>, aumentando significativamente o ensino superior. A educação brasileira neste período foi então segmentada entre o ensino básico e o ensino para o trabalho.

Posteriormente, surgiram outros sistemas com as mesmas diretrizes do SENAI, que juntos irão constituir o SISTEMA S, entre eles, o SESI como objetivo de elevar a escolaridade dos trabalhadores, aumentar a competitividade e inovação da indústria<sup>4</sup>.

Os anos de 1970 foram marcados pela introdução tecnológica, pelo sistema fordista e taylorista de linhas de produção. (ALCANTARA e LUCENA).

De acordo com Manfredi (2006), nesse momento que surgem as concepções de “qualificação formal”, a qual se associa a taxa média de escolarização com seu tempo de permanência na escola. É também neste período que a formação para o

---

<sup>3</sup> Senac: criado em 10 de janeiro de 1946 pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC), por meio do Decreto-Lei 8.621, sendo que o principal objetivo era capacitar trabalhador do comércio Na mesma data de sua criação foi promulgado o Decreto-Lei 8.622, que dispõe sobre a atuação da Instituição na aprendizagem comercial. (SENAC, 2015).

<sup>4</sup> SESI (Serviço Social da Indústria): Criado em 1º de Julho de 1946, por meio do Decreto- Lei nº9403, assinado pelo Presidente Eurico Gaspar Dutra. A tarefa de criar e dirigir o SESI foram atribuídos a CNI (Confederação Nacional da Indústria) (SESI, 2015).

trabalho passa a tomar forma e é vista dentre outros aspectos como formação escolar básica para exercer determinada função no mundo do trabalho.

Dentre as diretrizes educacionais para o mundo do trabalho neste contexto destacam-se:

- Lei N°8.948, 8 de Dezembro de 1994: Instituição do Sistema Educacional de Educação Tecnológica;

- Lei N° 9394 de 20 de Novembro de 1996: dispõe sobre a Educação Profissional um capítulo separado da Educação Básica;

- Decreto 2.208/1997: regulamenta a educação profissional e cria o Programa de Expansão de Educação Profissional (PROEP);

- Decreto 5840/2006: Instituído o Programa Nacional de Integração de Educação Profissional com a Educação de Jovens e Adultos (BRASIL-MEC, 2009).

Para Deitos (2006), o Estado reformula ou aprimora suas políticas públicas para qualificação de mão de obra e dá início aos programas de qualificação profissional, que serão observados nos tópicos adiante.

## **2.4 Políticas públicas – conceituação**

Este item pretende abordar as principais teorias sobre políticas públicas, especialmente no que diz respeito aos seus desdobramentos que podem gerar projetos e programas específicos. Os programas de formação profissional no Brasil são descritos para compreensão das políticas abordadas no decorrer das décadas.

Segundo Rocha (2011), as políticas públicas estão ligadas ao bem estar social, sendo que estas podem promover o equilíbrio ou o desequilíbrio quando se faz necessário modificar a realidade. São traçadas algumas justificativas amparadas no estabelecimento da democracia e manutenção do poder, com a finalidade de demonstrar que nas políticas públicas são dadas prioridades justamente para manter este bem estar da coletividade.

Destaca como fases do processo:

Agenda (inclusão do pleito ou necessidade social), elaboração (identificação e delimitação do problema), formulação (seleção e especificação da solução para o pleito), implementação (preparação de recursos e meios), execução (realização da política na prática), acompanhamento (supervisão e monitoramento das ações) e avaliação (mensuração e análise dos efeitos obtidos) (ROCHA, 2011.p.4).

Para Ferrarezi e Saraiva (2006), o processo de política pública é complexo e o Estado é limitado para cumprir aquilo que é proposto. Da mesma forma, os atores envolvidos neste processo, sejam eles os cidadãos ou os próprios atores políticos, não possuem a clareza de seus papéis ou até mesmo não enxergam que possuem um papel, provocando por diversas vezes o que o autor chama de “sensação de desordem”.

#### **2.4.1 Desdobramentos das políticas públicas**

O Estado possui um papel fundamental para tomadas de decisões nas resoluções de problemas sociais e utiliza das políticas públicas para este fim. Algumas vezes, sua responsabilidade é compartilhada com outros atores, alguns até não governamentais para a construção eficaz destas políticas.

As políticas públicas podem ser sintetizadas pelos seus principais elementos: permite distinguir entre o que o governo pretende fazer e o que, de fato, faz; envolve vários atores e níveis de decisão, embora seja materializada por meio dos governos e, não necessariamente se restringe a participantes formais, já que os informais também são importantes; é abrangente e não se limita a leis e regras; é uma ação intencional, com objetivos a serem alcançados (SOUZA, 2006).

Souza (2006) afirma ainda que quando é necessário realizar mudanças nas ações propostas por determinadas políticas públicas, estas podem desdobrar-se em programas, planos, base de dados ou sistemas de informação e pesquisa.

Nos itens a seguir serão apresentados os programas de formação profissional no Brasil, desde o início da formação industrial como: PIPMOI (Programa Intensivo de Preparação de Mão de Obra Industrial); PROEDUC (Programa de Educação para Competitividade); e Programa de Reciclagem Profissional; até os mais recentes (a partir da década de 2000) como PLANFOR (Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador), PNQ (Plano Nacional de Qualificação) e PRONATEC (Programa nacional de acesso ao ensino técnico e emprego).

#### **2.4.2 Programas de formação profissional no Brasil**

Os programas de formação profissional são deliberados pelo Estado em âmbito federal e trazem como objetivo formar e qualificar trabalhadores. Eles podem ser desenvolvidos para uma determinada atividade econômica com necessidades específicas, por exemplo, a industrial, ou podem abranger trabalhadores de uma forma geral (DEITOS, 2006).

A chamada qualificação profissional é vista como a função que cada trabalhador deve exercer em seu posto de trabalho, sendo que tal qualificação deve ser adquirida na escola ou nos próprios postos de trabalhos, caracterizando assim o profissional qualificado (SOUZA, 2015).

A lei N°9394/1996 no Artigo 2° afirma que:

A educação, dever da família e do Estado, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

O Art. 37 desta mesma lei, garante aos jovens e adultos que não tiveram oportunidades de estudo em idade regular, além de retomar os estudos obterem condições de vida e trabalho. Além disso, assegura aos trabalhadores nestas mesmas condições o direito a tais acessos. Diante disso, compreende-se que neste momento a educação profissional foca também alunos do EJA (Educação para Jovens e Adultos).

O Artigo 39 trata exclusivamente da educação profissional e tecnológica. Dentre as diretrizes especificadas neste artigo, destaca-se a organização direcionada por eixos tecnológicos “possibilitando a construção de diferentes itinerários formativos”. Assim determina-se a abrangência dos seguintes cursos:

- I de formação inicial e continuada ou qualificação profissional;
- II- de educação profissional técnica de nível médio;
- III- de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação.

Já o Decreto N°5154/2004 complementa em seu Art. 1° que a educação profissional seja desenvolvida por meio de cursos e de programas de: “I – qualificação profissional, inclusive formação inicial e continuada de trabalhadores”.

É preciso destacar, porém, que a referida trajetória de cursos para formação profissional teve um início nos primórdios da industrialização brasileira.

Em meados de 1946 foi realizado um convênio entre o MEC e a *Inter-American Foundation* (vinculado ao governo dos EUA). Neste convênio foi idealizada a

instalação da Comissão Brasileiro-Americana de Educação Industrial (CBAI), a qual tinha um papel executivo do programa de cooperação. Dentre as ações realizadas entre a CBAI e a Associação destacou-se a metodologia multiplicada pelo SENAI para todo país: *Training Within Industry* (TWI). O TWI foi criado pelos EUA, durante a segunda guerra mundial para treinar rapidamente trabalhadores da indústria bélica. Em 1962, a CBAI foi extinta e substituída pelo Grupo Executivo do Ensino Industrial (CUNHA, 2005).

Assim, no governo de João Goulart assistiu-se ao início do primeiro programa de formação profissional no Brasil, denominado Programa Intensivo de Preparação de Mão de Obra Industrial (PIPMOI). Os objetivos do projeto consistiam em capacitar quem já estava na indústria e qualificar novos trabalhadores, assim como preparar docentes para o ensino industrial. As capacitações ocorriam no próprio ambiente das empresas ou nas instituições executoras, como o SENAI. (ROCHA, 2011).

### **2.4.3 Programa Intensivo de Preparação de Mão de Obra Industrial (PIPMOI)**

Como observado no referencial teórico, à formação de mão de obra está interligada ao momento econômico e social do país.

Segundo Machado e Garcia (2013), o Programa Intensivo de Preparação de Mão de Obra Industrial (PIPMOI) foi criado em 1963, pelo Decreto N°53324 de 18 de Dezembro<sup>5</sup>. O programa que nasceu no Ministério da Educação e Cultura, e inicialmente teria duração de 20 meses, mas, visto a necessidade contínua de mão de obra, perduraram 19 anos, passando por diversas alterações nos anos que seguiram.

De acordo com Barradas (1986), o início do PIPMOI fazia parte de um rompimento do modelo econômico agrário para o modelo industrial. Este modelo por sua vez era financiado pelo Estado que assumia o papel de acelerador deste processo. Assim, a divisão do trabalho estimulada pela necessidade de capacitar em massa uma mão de obra qualificada, e melhorar significativamente a eficiência operacional, marcou o início do que a autora chamou de adestramento da massa trabalhadora.

---

<sup>5</sup> A versão original deste Decreto pode ser consultada em <http://www2.camara.leg.br>

Desta forma, o PIPMOI surgiu no contexto da necessidade industrial a época. O trabalhador deveria estar capacitado para as novas tecnologias propostas. O Estado, por sua vez, criou um programa emergencial para capacitação de mão de obra de forma rápida e em grande escala. Este treinamento emergencial possuía dois objetivos principais: treinar a mão de obra que já estava na indústria e capacitar novos trabalhadores para uma reserva de mercado (BARRADAS, 1986).

No artigo 1º do Decreto foi determinado que o projeto fosse viabilizado por meio das escolas técnicas industriais, associações, empresas e sindicatos, ou seja, uma força múltipla de todos os setores da indústria para a demanda necessária de mão de obra.

Deitos (2006), afirma que o Programa passou por duas transformações nos Governos de Emílio G. Médici, em 1972, onde deixou de abranger capacitações apenas na indústria e passou a atender todos os setores econômicos e, no Governo de Geisel em 1974.

Em 1972 o Programa passou a ser chamado apenas de PIPMO e seu financiamento que até então provinha do Fundo Nacional de Ensino Primário e do Fundo Nacional de Ensino Médio, passou a ser provido pelo Fundo Nacional do Desenvolvimento (FNDE) (MACHADO e GARCIA, 2013).

Entretanto, foi de fato no governo de Geisel, em 1974, como já mencionado, que se intensificou a política para qualificação profissional, sendo considerada mais centralizada. O Programa foi reestruturado trazendo vínculos entre o Ministério do Trabalho, SENAI, SENAC e PIPMO e passou a ser financiado também pelo Fundo de Assistência do Desempregado (FAD).

Neste momento, a estrutura da força de trabalho visava à necessidade do desenvolvimento econômico proposto para a época. Para corresponder esta demanda, o trabalhador precisava “saber fazer”, isto determinava sua qualificação profissional.

Nas parcerias firmadas entre o Estado e o Sistema S, especialmente SENAI e SENAC, foi estabelecida uma relação entre as indústrias e o sistema de ensino proposto. Para garantir a eficácia dos projetos, o referido processo foi legalizado pela Lei 6297/1975.

A Lei previa ainda incentivos fiscais para empresas que elaborassem e aplicassem ensinamentos profissionais:

Dispõe sobre a dedução do lucro tributável, para fins de imposto sobre a renda das pessoas jurídicas, do dobro das despesas realizadas em projetos de formação profissional, e dá outras providências (BRASIL, 1975).

Deitos (2006), afirma que os projetos aprovados pelo Conselho Federal de Mão de Obra (CFMO), deveriam capacitar de forma imediata os indivíduos para o trabalho, o que poderia incluir também os ensinos de 1º grau e o supletivo no caso do 2º grau. As empresas que apresentassem projetos (aprovados pelo CFMO) de instalações de centros de formação, ou até mesmo aquisição de equipamentos para este fim, também recebiam redução de impostos. Os projetos poderiam ser realizados em parceria com instituições de ensino, sindicatos, órgãos públicos, desde que fosse comprovada a necessidade de capacitação da mão de obra. Estes incentivos foram extintos no Governo Collor, na década de 1990.

Apesar de não ter uma representação tão expressiva, o Programa permitia um convênio com o Movimento Brasileiro de Alfabetização (MOBRAL), o qual se associava o ensino profissional elevação de escolaridade. A massificação, porém, deu-se com cursos de 2º grau e cursos de aprendizagem:

Na área de Treinamento Profissional, o convênio MOBRAL/PIPMO atendeu até o final de 1975 cerca de 100.000 alunos do MOBRAL, enquanto que a iniciativas locais possibilitaram o treinamento de cerca de 94.000 pessoas até o final de 1978. (CORRÊA, 1979 apud. MACHADO e GARCIA, 2013).

No Quadro 2, é possível observar em números a expansão da formação mediante a implantação do Programa. Nos primeiros anos de execução do PIPMOI, o programa formou trabalhadores operários, supervisores, auxiliares técnicos, técnicos industriais, pessoal de treinamentos e ensinos, entre outros. Já no segundo período, como PIPMO os números de trabalhadores qualificados foram registrados de acordo com os setores: primários, secundários e terciários. Ao final dos 20 anos, aproximadamente 2 milhões e meio de trabalhadores passaram pelo PIPMO. (BARRADAS, 1986).

Quadro 2: Número de Concluintes PIPMO (1964 a 1982)

(Continua)

Número de Concluintes	
Meta proposta 20 meses	48.165
1964	15.724
1965	37.844
1966	47.922
1967	56.764

(Conclusão)	
Número de Concluintes	
1968	54.756
1969	72.336
1970	81.839
TOTAL	415.350
A partir de 1971	
1971	146.079
1972	139.716
1973	204.967
1974	221.758
1975	297.888
1976	452. 187
1977	452.702
1978	339.234
1979	212.431
1980	117.787
1981	-----
1982	26.055
TOTAL	2.158.617

Fonte: Adaptado (BARRADAS, 1986)

O PIPMOI ou PIPMO foi o Programa que utilizou o método TWI já mencionado, ou seja, a ideia era capacitar de forma acelerada a mão de obra que a indústria necessitava naquele momento. Além de capacitar o trabalhador denominado “chão de fábrica”, o projeto ressaltava a ideia do supervisor que deveria acompanhar a disseminação do TWI em toda a empresa. (ROCHA, 2011).

Apesar de toda a sua estruturação e planejamento, o Programa foi criticado por apresentar um período de formação muito curto, trazendo apenas soluções imediatistas para os postos de trabalho. Assim, em 1982 o Programa foi extinto no Governo João Figueiredo e criou-se o Serviço Nacional de Formação Profissional-Rural (SENAR) (DEITOS, 2006).

#### **2.4.4 Programa de capacitação de recursos humanos para atividades estratégicas**

Nos anos posteriores, ocorreu uma série de incentivos fiscais para as empresas com a finalidade de promover projetos para a formação da mão de obra. O conselho denominado: Conselho Federal de Mão de Obra (CFMO), ligado ao Ministério do

Trabalho, foi instituído para viabilizar os projetos entre empresas e instituições para capacitação de mão de obra.

Em 1987, entrou em vigor por meio do Ministério da Ciência e Tecnologia, o Programa de Capacitação de Recursos Humanos para Atividades Estratégicas<sup>6</sup> (DEITOS, 2006).

Apesar de o Programa trazer uma abordagem para aumento da competitividade por meio da tecnologia e inovação dentro da indústria, em vigor até hoje, ele abrange uma parcela muito pequena de formação profissional, uma vez que são voltados para públicos com ensino superior, mestres e doutores. Desta forma, na época, este programa não abrangia a necessidade de formação de mão de obra em larga escala.

Em 11 de janeiro de 1990, criou-se o Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT) e o seu Conselho Deliberativo de Gestão (CODEFAT)<sup>7</sup> sendo este o responsável por regulamentar recursos destinados a capacitação profissional por meio do FAT<sup>8</sup> (CASTIONI, 2013).

#### 2.4.5 Programa de Educação para a Competitividade (PROEDUC)

Os anos 1990 trouxeram juntamente com a abertura comercial, a necessidade de novas estratégias para garantir a possibilidade de o país competir mundialmente. Assim, neste período, as indústrias e, respectivamente os empresários ansiavam por avanços tecnológicos e começaram a exigir novos padrões de ensino. O trabalhador que até então deveria exercer de forma precisa determinada função, devia estar

---

<sup>6</sup> Em 1997 este Programa passa a ser gerido pelo CNPQ (DEITOS, 2006).

<sup>7</sup> BRASIL. Lei N°8900 de 30 de Julho de 1994 –.

<sup>8</sup> O Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT é um fundo especial, de natureza contábil-financeira, vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, destinado ao custeio do Programa do Seguro-Desemprego, do Abono Salarial e ao financiamento de Programas de Desenvolvimento Econômico. A principal fonte de recursos do FAT é composta pelas contribuições para o Programa de Integração Social - PIS, criado por meio da Lei Complementar n° 07, de 07 de setembro de 1970, e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público - PASEP, instituído pela Lei Complementar n° 08, de 03 de dezembro de 1970. Por meio da Lei Complementar n° 19, de 25 de junho de 1974, as arrecadações relativas aos referidos Programas passaram a figurar como fonte de recursos para o BNDES. A partir da Lei Complementar n° 26, de 11 de setembro de 1975, estes Programas foram unificados, hoje sob denominação **Fundo PIS-PASEP**. Posteriormente, com a promulgação da Constituição Federal, em 05 de outubro de 1988, nos termos do que determina o seu art. n° 239, alterou-se a destinação dos recursos provenientes da arrecadação das contribuições para o PIS e para o PASEP, que deixaram de ser direcionados a este Fundo, passando a ser alocados ao FAT, direcionados ao custeio do Programa do Seguro-Desemprego, do Abono Salarial e, pelo menos quarenta por cento, ao financiamento de Programas de Desenvolvimento Econômico, esses últimos a cargo do BNDES (BNDES, 2015).

capacitado para o novo mundo do trabalho, desenvolvendo conhecimento científico e trazendo novas relações com os demais, inclusive socialmente (MENDES, 1995).

Em 1993, para atender a grande necessidade da indústria, surgiu o Programa de Educação para a Competitividade (PROEDUC). O Programa foi criado pelo FINEP<sup>9</sup> e, em 1994, obteve recursos adicionais do FAT. Dentre os objetivos do projeto no que dizia respeito à educação do trabalhador, as ações poderiam envolver as próprias empresas, universidades e/ou prefeituras (DEITOS, 2006).

A principal finalidade do Programa correspondia à implantação de um sistema nacional de qualidade, por meio das parcerias propostas entre empresas e escolas públicas, atendendo a necessidade da indústria de trabalhadores qualificados.

Nas bases do Programa, três diretrizes foram apresentadas como norteadoras para as propostas de desenvolvimento dos trabalhadores: articulação, sensibilização e, apoio a projetos e estudos. Para a articulação eficiente entre as instituições e atores envolvidos no processo, a FINEP constituiu um fórum permanente para discutir produtividade, trabalho e educação. A comunicação e divulgação do programa foram utilizadas como referência para alcançar a sensibilização dos atores. Por fim, a FINEP buscou oferecer apoio à projetos pilotos envolvendo universidades, empresas e prefeituras (VIEIRA, 1995).

De acordo com Deitos (2006), em 1999 o PROEDUC deixou de ser um Programa para se tornar uma linha de assessoria da FINEP.

#### **2.4.6 Programa de reciclagem profissional**

Dando continuidade as tentativas de adequação do trabalhador ao novo mundo do trabalho, em 1994 o Ministério do Trabalho lançou o Programa de Reciclagem Profissional. O programa visava integrar ações do Sistema Nacional de Emprego (SINE<sup>10</sup>) e ofertas de cursos de qualificação (VIEIRA, 1995).

O Programa de Reciclagem Profissional tinha como público prioritário trabalhadores desempregados, com a finalidade de reintegrá-los no mercado de

---

<sup>9</sup> FINEP (Financiamento de Estudos de Projetos e Programas). Criado em 08 de março de 1965, por meio do Decreto N°55820. Operado pelo BNDES, conta com fundos do BID e seus projetos são voltados para inovação e modernização, especialmente da indústria (FINEP, 2015).

<sup>10</sup> SINE: O Sistema Nacional de Emprego foi instituído pelo Decreto nº 70.403, de 8 de outubro de 1975, fundamentado na ratificação, pelo Brasil, da Convenção nº 88 da Organização Mundial do Trabalho (OIT), que trata da organização do Serviço Público de Emprego (BRASIL,1995).

trabalho. Em sua estrutura para formação profissional, três modalidades foram contempladas: preparação básica para o trabalho, qualificação profissional e aperfeiçoamento profissional. A primeira foi voltada para ocupações de alta rotatividade e remunerações mais baixas, a segunda para aqueles trabalhadores que queriam aprender uma nova função e, a última, estava mais focada em desempregados que precisavam se especializar ou atualizar (VIEIRA, 1995).

De acordo com o Relatório Gerencial do FAT (1994), foram previstos para trabalhadores desempregados 84.922 treinamentos e realizados 66.432, sendo que no estado de São Paulo a previsão era de 33.897 e foram realizados 8.990 (BRASIL, 1994).

#### **2.4.7 Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (PLANFOR)**

De acordo com Cêa (2007), o PLANFOR marcou a consolidação da qualificação profissional no Brasil, trazendo ações práticas para a formação de trabalhadores. Segundo a autora, o Programa correspondeu a uma continuação do Programa de Reciclagem, que perdurou de 1995 até 2003.

Instituído no segundo ano do governo Fernando Henrique Cardoso (FHC), o PLANFOR foi contemplado no Programa Brasil em Ação<sup>11</sup> e implementado pelo CODEFAT<sup>12</sup>, por meio da Resolução nº126 de 26 de outubro de 1996 (ROCHA, 2011).

Na proposta de Programa de Governo do FHC na área de educação foi explicitada a necessidade de desenvolver Projetos de Educação Complementar mediante as novas exigências trazidas pela vida moderna e mercado. Desta forma, os projetos traziam a proposta de não apenas fornecer formação profissional, mas também de atualizá-las (CARDOSO, 2008).

No entanto, a forma de realizar tal proeza, não era nova, e corresponderam em realizar parcerias com o sistema S (SENAI e SENAC), sindicatos e empresas.

O principal objetivo do programa era qualificar anualmente pelo menos 20% da População Economicamente Ocupada (PEA). O Plano estava interligado com a ideia

---

<sup>11</sup> “Lançado em agosto de 1996, o Brasil em Ação agrupava 42 empreendimentos: 16 na área social e 26 na área de infraestrutura. Todos com o objetivo de reduzir custos na economia, propiciar o aumento da competitividade do setor produtivo e melhorar a qualidade de vida da população.” (BRASIL, 1998)

<sup>12</sup> Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo do Trabalhador (CODEFAT).

de desenvolvimento econômico do país e considerava as potencialidades de cada município e/ou Estado, levando em conta especificações regionais (BULHÕES 2004).

De acordo com a Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, o PLANFOR possuía dois mecanismos de atuação, sendo:

– Planos Estaduais de Qualificação - PEQs – executados pela Secretaria Estadual de Trabalho. Os recursos, neste caso, provinham do FAT, repassados da União para o Estado, por intermédio do MTE.

– Parcerias Nacionais e Regionais - PARCs – atuava por meio de sindicatos de trabalhadores, fundações, universidades, entidades internacionais, entre outros. Esta tramitação era realizada por meio de convênios estabelecidos entre a entidade parceira e o Ministério do Trabalho (MTE, 2003).

No Quadro 3, observa-se o perfil do PLANFOR quanto a sua execução. O número de entidades ofertantes aumentou gradativamente no decorrer dos dois anos. No levantamento do ano de 1997 as Universidades Públicas eram as maiores executoras do programa.

Quadro 3 - Perfil do Programa quanto a Execução -1996 a 1998

PERFIL DO PLANFOR			
ANOS	1996	1997	1998
Quantidade de Entidades Executoras	500	830	1000
Destinação dos recursos do FAT		Universidades Públicas =21%. Sindicato Trabalhador=20%. Universidade Privada=18%. Sistema S=17%. ONGs=12%. Escola Técnica pública=6% Escola Técnica Privada= 5% Outras=1%	

Fonte: FAUSTO, Ayrton; GARCIA, Cid.; ACKERMANN, Werner (2001).

Já o quadro 4, demonstra os públicos considerados prioritários pelo programa, considerados os mais vulneráveis do PEA, compreendidos de acordo com: pobreza, desemprego e menos chance de qualificação.

Quadro 4 Perfil do Programa quanto a Execução -1996 a 1998

Perfil do PLANFOR quanto à prioridade 1996 /1998		(Contínua)
Desempregados = 50%	2,6 milhões (25% com seguro-desemprego)	
Trabalhadores com risco de desemprego= 12%	650mil (servidores públicos, bancário, portuário, saúde)	
Pequenos e micro produtores=20%	1 milhão (70% assentados e pequenos produtores rurais ;20% beneficiários do crédito popular)	

Perfil do PLANFOR quanto a Prioridade		(Conclusão)
Mulheres= 50%	2,6 milhões (20% chefes de família)	(Conclusão)
Jovens de 14 -24 anos = 35%	1,8 milhões (incluindo 250 mil em riso social)	
Pretos/pardos	2 milhões (10% afro-brasileiros)	
Pessoas com necessidades especiais	80 mil	
Áreas metropolitanas=45%	2,3 milhões	
Municípios Comunidade Solidária=35%	1,8 milhão	
Municípios atendidos=3,8 mil	70% dos existentes (1997)	
Municípios Comunidade Solidária=925	68% dos selecionados (1997)	

Fonte: FAUSTO, Ayrton; GARCIA, Cid.; ACKERMANN, Werner (2001).

Em 1999, os relatórios enviados a Federação por 15 unidades indicavam 850 mil pessoas treinadas com um investimento de R\$289 milhões. O Quadro 5 demonstra o percentual de acordo com a PEA (População Economicamente Ativa) 96 treinados pelo Programa nos anos de 1995 /1998.

Quadro 5- Número de treinados e Investimentos 1995 /1998

INVESTIMENTOS E TREINADOS (PEQs e Parcerias)						
Regiões	PEA*-96		Treinados		Investimentos	
	Milhões	%	Mil	%	Mil	%
Amazônia	6,3	9	530	9	105	10
Nordeste	16,8	24	1648	29	249	25
Sudeste	31,4	45	1560	27	322	32
Sul	11,7	17	1374	25	191	19
Centro-Oeste	4	6	562	10	138	14
Total	70,2	100	5.674milhões	100	1.005milhões	100

Fonte:MEHEDFF,Carmen Guimarães.In:VOGEL, Arno;Yannoulas,Silvia C.(2001)

Para Castioni (2013), o Programa não conseguiu atingir seu principal objetivo uma vez que previa qualificar uma massa trabalhadora para a necessidade industrial da época, por meio da articulação com o sistema educacional. De qualquer forma, ficou conhecido por introduzir termos como empregabilidade e competências. Em 2003 o Plano foi substituído pelo Plano Nacional de Qualificação (PNQ).

#### 2.4.8 Plano Nacional de Qualificação (PNQ)

O Plano Nacional de Qualificação entrou em vigor em 2003, no Governo Lula, por meio da Resolução nº 333 de 10 de Julho. (ROCHA, 2011).

De acordo com Peixoto (2008), o PNQ foi inserido no Programa Nacional de Qualificação Social e Profissional (2003-2007). Este programa de governo trazia em suas diretrizes o desenvolvimento sustentável e a qualificação profissional como parte de uma política pública com foco social. Desta forma, o Programa deveria integrar trabalho, renda, educação e desenvolvimento. O Plano, financiado pelo FAT, tinha como objetivo qualificar socialmente e profissionalmente o trabalhador a partir de 16 anos, preferencialmente cadastrado no SINE.

O Programa foi desenvolvido por três formas de implementação: Planos Territoriais de Qualificação - PlanTeQues; Planos Setoriais de Qualificação - PlanSeQs; e Projetos Especiais de Qualificação - ProEsQs (MTE, 2003).

A carga horária dos cursos foi também modificada, visto que no PLANFOR as mesmas eram consideradas insuficientes para capacitar o trabalhador para o mercado de trabalho. Desta forma, houve um esforço para aumentar a carga horária dos cursos para até 120 horas em média (ROCHA, 2011).

Para o MTE (2003), o Plano possuía seis dimensões que fundamentavam as diretrizes propostas sendo: política (qualificação no âmbito da política pública), ética (mecanismos para transparência da gestão dos recursos), conceitual (envolvimento e participação social), pedagógica (especialmente aumento da carga horária), institucional (integração de políticas de trabalho e renda e fortalecimento do CODEFAT) e operacional (planejamento e elaboração de planos e projetos).

O Ministério do Trabalho também enfatizou a necessidade de um novo plano de qualificação, no caso o PNQ, justificando algumas deficiências do PLANFOR readequadas pelo PNQ. O Quadro 6 foi retirado de um painel apresentado pelo Ministério.

Quadro 6 - Diferenças conceituais dos Planos de Qualificação de acordo com o Ministério do Trabalho (2003)

PLANFOR	PNQ (Continua)
Poucas experiências de integração	Origem na integração com a intermediação de mão de obra e alguma integração com elevação de escolaridade
Fragilidade dos CEEs e CMEs como espaços de atuação efetiva da sociedade civil	CEEs e CMEs como espaços de participação na aprovação dos Planos de Trabalho e fiscalização
Baixa Carga Horária	Carga horária média de 200 horas e mínima não inferior a 40 horas e depois 80 horas
Focalização na demanda combinada com a oferta	Focalização na demanda - busca de ofertantes na demanda levantada

PLANFOR	PNQ (Conclusão)
Ênfase na empregabilidade do Trabalhador	Ênfase no desenvolvimento econômico e social por meio do crescimento e expansão do mercado de consumo e da incorporação progressiva das famílias trabalhadoras ao mercado consumidor de geração de trabalho e renda e a metas de inserção no mundo do trabalho.

Fonte: COELHO. Painel II – Qualificação Profissional FAT 2 - Ministério do Trabalho (2015)

Entre 2003 e 2009 foram qualificados 790 mil trabalhadores no PNQ (OIT, 2016). Em 2010 alguns setores da indústria foram priorizados como construção civil, têxtil e vestuário.

No Painel de Qualificação do FAT 2 (COELHO, 2015) tais números foram destrinchados, considerando alguns aspectos. De 2003 a 2012 foram qualificados 1.276.598 trabalhadores, sendo 63% deste público mulheres. Os negros, pardos e indígenas também eram maioria, atingindo cerca de 70% em 2011 e pouco mais de 60% em 2012.

Para Castioni (2013), porém, o PNQ não cumpriu de forma plena sua promessa de recolocação profissional e integração social. Segundo a autora, os trabalhadores acumularam certificados, cursos e nomenclaturas sem que isto pudesse surtir efeito em sua busca profissional de requalificação.

Neste mesmo painel, uma avaliação foi realizada pelo Ministério do Trabalho na transição do Planfor para o Plano Nacional de Qualificação (PNQ) e algumas análises chamam atenção para a semelhança nos problemas apresentados nos programas já mencionados. A fragilidade na elaboração e fiscalização aponta para a baixa participação da sociedade civil. Os cursos ainda foram considerados de pouca duração e não houve um controle das evasões, ou seja, não é possível afirmar que os números apresentados são de concluintes, pois eles são formados de acordo com o número de inscritos. (COELHO, 2015).

#### **2.4.9 Programa nacional de acesso ao ensino técnico e emprego (PRONATEC)**

Ainda no Governo Lula, o Decreto nº 5154 de julho de 2004 determinou que a qualificação profissional passasse a integrar o nível básico de educação do trabalhador, o que promoveu uma extensão da capacitação profissional.

Isto contribuiu para que em 2011, o governo Dilma instituisse o PRONATEC, por meio da lei 12513/2011 (FIGUEIREDO E MULLER, 2015).

No Artigo 1º determinava-se como objetivos do Programa:

I - expandir, interiorizar e democratizar a oferta de cursos de educação profissional técnica de nível médio presencial e a distância e de cursos e programas de formação inicial e continuada ou qualificação profissional; II - fomentar e apoiar a expansão da rede física de atendimento da educação profissional e tecnológica; III - contribuir para a melhoria da qualidade do ensino médio público, por meio da articulação com a educação profissional; IV - ampliar as oportunidades educacionais dos trabalhadores, por meio do incremento da formação e qualificação profissional; V - estimular a difusão de recursos pedagógicos para apoiar a oferta de cursos de educação profissional e tecnológica (BRASIL, 2011).

Pelos respectivos objetivos é possível afirmar que o programa visava aumentar a mão de obra qualificada dando continuidade ao plano de desenvolvimento nacional traçado pelo PLANFOR e PNQ, propondo algumas articulações mais estruturadas.

De acordo com o Ministério da Educação de 2011 a 2014 registrou-se 8,1 milhões de matrículas entre cursos técnicos e de qualificação profissional, com a participação de 4.300 municípios (MEC, 2016).

Dentre os órgãos que aderiram ao PRONATEC, além do Ministério da Educação, o MEC destaca: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome; Ministério da Cultura; Ministério da Justiça; Secretaria de Direitos Humanos; Ministério das Comunicações; Secretaria da Micro e Pequena Empresa da Presidência; Ministério do Turismo, Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, Ministério do Desenvolvimento Agrário, Ministério do Trabalho e Previdência Social; Ministério do Meio ambiente; Ministério da Defesa; Ministério do Desenvolvimento Industrial e Comércio. As parcerias para realização dos cursos são firmadas principalmente com Redes Federais, Estaduais, Sistema S e instituições privadas.

Em 2013 o MEC realizou parceria com o Ministério de Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (MDIC). O chamado “PRONATEC Setor Produtivo” visava atender a demanda de mão de obra do mercado. O principal ofertante do curso seria o Sistema S, já ligado à indústria, sendo SENAI, SENAC e SENAT. As Instituições parceiras tinham o papel de verificar junto à indústria as necessidades de capacitação para que o MDIC pudesse disponibilizar as vagas.

O MDIC registrou 30.000 vagas ofertadas no que foi denominado projeto piloto. Em 2014, o número de vagas foi para 300.000, sendo que 600.000 foram mapeadas e 1900 empresas foram envolvidas neste processo.

Dentro de tais articulações, Santos e Rodrigues (2012), argumentam que, para adequar este sistema de ensino para qualificação do trabalhador, foi ampliada a capacitação do sistema S, especialmente por meio de gratuidade de cursos ofertados pelo SENAI e SENAC, estes sendo financiados pelo Banco Nacional do Desenvolvimento (BNDES), cujo montante do repasse em 2012, somava 1,5 bilhões ao Programa SENAI para a Competitividade.

Com o Programa ainda em andamento, os autores apontam para avaliações iniciais de uma nova formação voltada para o mercado de trabalho, mas que seja capaz de aproveitar todas as capacidades de cada trabalhador. Contestam, porém, os próprios documentos do programa e evidenciam “forte vinculação ao mercado, tecnicista e ancorada na Teoria do Capital Humano”, o que de certa forma poderá contribuir efetivamente para o problema da escassez de mão de obra no Brasil (SANTOS e RODRIGUES, 2012).

## **2.5 Políticas Públicas para Intermediação de Mão de Obra no Brasil**

Com as modificações oriundas da Revolução Industrial e, posteriormente do desenvolvimento econômico e abertura comercial da década de 1990, as políticas públicas para qualificação de mão de obra estão em certa medida interligadas com as políticas públicas para intermediação de mão de obra.

De acordo com Azeredo e Ramos (2009), as mudanças estruturais no mundo em desenvolvimento levaram a uma reformulação das políticas públicas de emprego, a fim de aumentar significativamente as ofertas de emprego no mercado de trabalho.

Desta forma, em meados da década de 1990, a reestruturação mundial denominou-se Sistema Público de Emprego. Sua criação tinha como principal objetivo criar um sistema capaz de assistir o desempregado por meio de intermediação de mão de obra e reciclagem profissional (AZEREDO e RAMOS, 2009).

### **2.5.1 O Sistema Público de Emprego (SPE)**

A criação do Sistema Público de Emprego (SPE) ocorreu a partir da Convenção N. 88 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), realizada em São Francisco em 17 de junho de 1948. Denominada como Convenção sobre o Serviço de Emprego, de 1948, e determinou:

Art.1 - 1. Cada membro da Organização Internacional do Trabalho para a qual a presente convenção está em vigor deve manter, e cuidar para que seja mantido, um serviço público e gratuito de emprego;

2. A tarefa essencial do serviço de emprego deve se realizar em cooperação, quando necessário, com outros organismos públicos e privados interessados, a melhor organização possível do mercado de emprego como parte integrante do programa nacional destinado a assegurar e a manter o pleno emprego, assim como a desenvolver e a utilizar os recursos produtivos.

Art. 2 — O serviço de emprego deve ser constituído por um sistema nacional de escritórios de emprego colocados sob o controle de uma autoridade nacional.

Art. 3 — 1. O sistema deve compreender uma rede de escritórios locais e, se necessário, de escritórios regionais em número suficiente para servir cada uma das regiões geográficas do país, e comodamente situada para os empregadores e empregada (OIT, 2015).

Como observado, a OIT passou a responsabilizar o Estado por criar políticas capazes de intermediar o trabalhador com o trabalho e idealizar a criação de sistemas que facilitassem e colaborassem com esse processo. Nesse sentido, a obrigação do Estado poderia e deveria ser compartilhada local e regionalmente, de acordo com a estrutura geográfica e econômica de cada país.

Apesar de inúmeras tentativas logo após a Convenção<sup>13</sup>, o Brasil só conseguiu estruturar o seu Sistema Público de Emprego por meio da criação do Sistema Nacional de Emprego (SINE). Com efeito, tal estruturação somente foi consolidada com a Constituição de 1988, que contribuiu com bases para o seu financiamento. A Constituição de 1988 promoveu também a criação do FAT como já mencionado, que contribuiu para uma fonte de recursos que auxiliaria o SINE, especialmente no quesito qualificação profissional.

De acordo com Mehedff (2001), diferentemente das propostas para a política de emprego e renda constituída nos anos 1970 e 1980 (limitava-se a intermediação entre empresa e trabalhador), a década de 1990, juntamente com do SINE, trouxe uma participação mais ativa não apenas do Estado, mas também das empresas e da sociedade civil. Assim, as políticas públicas que envolvem intermediação, recolocação de trabalhadores e qualificação profissional se desdobraram em políticas passivas e ativas de trabalho e renda.

As políticas públicas denominadas ativas incluem em seu escopo a valorização da força de trabalho por meio do aumento da escolaridade e qualificação profissional dos trabalhadores, além de políticas para geração de emprego como acesso ao

---

<sup>13</sup> Após a Convenção foi instituído o Decreto Legislativo n. 24, de 29.5.56, o qual foi ratificado em 25 de abril de 1957. Em 26.06.57 foi promulgado o Decreto n. 41.721, o qual passou por vigência nacional em 25 de abril de 1958.

crédito e modernização da legislação trabalhista. Já as políticas denominadas passivas estão ligadas a proteção do trabalhador desempregado ou de baixo salário como seguro desemprego e abono salarial (MAHEDFF, 2001).

Foi no período de 1995 a 2005, porém, que as políticas baseadas nas diretrizes da OIT evoluíram. O governo aplicou recursos para manutenção e expansão dos serviços do SINE, fortalecendo assim a criação e manutenção das agências públicas de emprego, que deveriam atuar efetivamente na intermediação de mão de obra entre empregador e trabalhador (CARDOZO JR. e GONZALEZ, 2007).

A Tabela 1 demonstra a aderência do Programa e a evolução dos trabalhadores colocados, de acordo com as vagas captadas pelo SINE, no período de dez anos:

Tabela 1 - Indicadores de Desempenho da intermediação de mão de obra. BRASIL-1995 a 2005

ANO	1995	1997	1999	2001	2003	2005
Trabalhadores Inscritos	1.127.436	1.859.336	3.763.187	4.687.001	5.444.219	5.007.752
Trabalhadores Colocados	149.399	210.060	422.498	742.880	844.693	893.655
Vagas Captadas	380.714	452.166	1.043.771	1.435.173	1.560.767	1.718.641
Taxa de Aderência em % (1)	39,2	46,5	40,5	51,8	54,1	52
Taxa de Admissão em % (2)	1,5	2,5	5,2	7,2	8,6	7,3

Fonte: CARDOZO JR. e Gonzalez (2007) – Ministério do Trabalho e Emprego

Notas: (1) colocados via SINE / vagas captadas pelo SINE;

(2) colocados via SINE / admitidos segundo Caged

Ao decorrer dos anos, várias tentativas de melhorias ao sistema foram aplicadas. De acordo com DIEESE (2016), a mais explícita iniciou-se em 2010, quando a tecnologia e a informatização passaram a contribuir com o desenvolvimento do sistema de intermediação. Desta forma, em 2010 foi criado o Sistema Mais Emprego e em 2011 o portal Mais Emprego, vigente até os dias de hoje. O principal objetivo desta nova tecnologia era manter um cadastro único, de acesso nacional de todos os trabalhadores e empresas que se cadastrassem no sistema. Além disso, o novo sistema permitiu uma maior integração com a qualificação profissional, mapeando o desequilíbrio entre oferta e demanda e a real necessidade de qualificação da mão de obra para cada região. Esta articulação foi intensificada com

o convênio firmado em 2013 entre o Ministério do Trabalho (MTE) e o Ministério da Educação (MEC).

Em 2013 foram registrados 1635 postos de atendimento, os quais captaram cerca de 3.596.692 vagas de emprego e atenderam 7.480.492 trabalhadores. (IPEA, 2014).

Em 2014, o SINE havia ofertado 2,7 milhões de vagas e tinha 6,2 milhões de inscritos, do total de inscritos 93,6% foram encaminhados para vagas, mas a taxa de colocação, porém, não ultrapassou 11% dos inscritos. Desta forma, compreende-se que foram realizadas 684.330 admissões por meio do SINE. (DIEESE, 2016).

É importante ressaltar algumas características do SINE. A principal delas é que o sistema é pouco utilizado por pessoas de maior qualificação e por aqueles que procuram o primeiro emprego. As mulheres são as que menos conseguem se recolocar no mercado de trabalho por meio do SINE e os projetos sociais, ainda são pouco interligados com o sistema. (DIEESE, 2016)

Após descrever as políticas nacionais para intermediação e qualificação de mão de obra no Brasil, exploraremos estas políticas na Região do Grande ABC, foco desta pesquisa.

## **2.6 O Grande ABC Paulista**

O chamado Grande ABC contempla os seguintes municípios: São Bernardo do Campo, Santo André, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra. Localizado ao Sudeste da Região Metropolitana da Grande São Paulo, sendo constituída em 56% por área de proteção de mananciais. A região tem grande relevância no cenário econômico nacional devido ao seu peso industrial, especialmente nos setores automotivos e químicos. (DANIEL; SOMEKH, 2013).

De acordo com Conceição et al. (2015), em 2014 o consumo potencial foi de 57,8 bilhões (índice Target<sup>1</sup>) posicionando a Região em quinto lugar no ranking nacional. No aspecto estadual, a Região ocupa lugares de destaque no ranking pelo ICMS. São Bernardo aparece em 3º lugar, Santo André em 13º, São Caetano 14º, Diadema 17º e Mauá 19º (CONCEIÇÃO et al. 2015).

Os dados da Fundação SEADE (2017) apontam para uma população acima dos 2,6 milhões na Região, sendo que, São Bernardo aparece em primeiro lugar com 795.541 habitantes, precedido por Santo André com 687.250, na sequência aparece

Mauá, Diadema, São Caetano, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra. O PIB da Região (em mil reais correntes) encontra-se em 120.190.959,13. Neste caso São Bernardo e Santo André se mantêm como primeiros no ranking, mas São Caetano vem em terceiro. O número de empregos formais fechou 2015 em 785.017 postos, sendo que a indústria corresponde por 208.920 postos, ou seja, 26,6%.

Entretanto, não foi sempre assim. De acordo com Conceição (2008), no final do século XIX, a região possuía características agrícolas, baseada em pequenas culturas, entre elas a batata que deu origem ao apelido de “batateiros” para a população de São Bernardo do Campo. Tal característica começou a ser modificada com a implantação da primeira ferrovia, inaugurada em 1867, com o principal objetivo de transportar o café que vinha do interior.

Klink (2001) denomina a metrópole como cidade-região e relata que na fase pré-metropolitana, compreendida de 1870 a 1872, o território conhecida como metrópole do café. Apenas em meados de 1920 assistiu-se a transição do modelo cafeeiro para o industrial, por meio da instalação de unidades industriais em torno da ferrovia. O Quadro 7 demonstra as primeiras indústrias deste período:

Quadro 7- Principais Estabelecimentos Industriais no Grande ABC em 1937

Denominação	Nível de Emprego	Produtos (Continua)
Ind. Reunidas F. Matarazzo	2111	Fios de Seda
S/A Moinho Santista	905	Fiação
Cia.Bras. Sedas Rhodioseta S/A	894	Fios de Seda
General Motors do Brasil	885	Montagens de Carros
Ind. Reunidas F. Matarazzo	871	Louças
Cia.Bras. Metais Metalurgia	691	Laminados
Pirelli S/A	681	Fio de Seda
S/A Boyes	586	Tecidos
Barros Loureiro e Irmão	559	Louças
Indústria Aliberte Ltda.	488	Pente/ Botão
Kowari & Cia	464	Casimiras
Cia.Bras.F.S. Hautmont	351	Serralheria (Conclusão)
Cia.Bras de Cartuchos	239	Cartuchos
Ind.Pelosini Ltda.	238	Móveis
Justiça M. Luiza Ltda	206	Fiação

Denominação	Nível de Emprego	Produto (Conclusão)
Cia.Lidgerwood do Brasil	176	Máquinas
Atlantis Brasil Ltda.	145	Químico
In.Paulista Argilex S/A	122	Louças
Cimento Roseo S/A	116	Cimento

Fonte: KLINK, 2001(p.95.) Secretaria de Agricultura, Indústria e Comércio do Estado de São Paulo.

Para Klink (2001) este período ainda remota uma indústria mais manufatureira, com pouca tecnologia. De fato, pelo quadro acima é possível inferir que há poucas indústrias de produtos com necessidade de desenvolvimento e tecnologia. Durante essa fase, a indústria têxtil e de tecido ganharam proeminência. Conceição (2008) reforça esta percepção ao constatar que a cidade de Santo André iniciou a área industrial têxtil, com a Fábrica do Ipiranguinha. Foi esta indústria chamada de manufatureira que gerou os primeiros empregos em massa na região, auxiliando na formação da metrópole e dando início à industrialização na Região.

### 2.6.1 O Grande ABC e seu papel na industrialização

A partir de 1950, novas estratégias para a aceleração do desenvolvimento foram traçadas, especialmente em 1956 com o Plano de Metas. A ferrovia, que até então se impulsionava a industrialização, não conseguiu acompanhar o crescimento da região. Iniciavam-se assim, pesados investimentos em infraestrutura que estimulavam o crescimento e conseqüentemente propiciavam a regionalidade.

Entre as obras que marcaram estes fatos destacam-se:

- O Trecho da Via Anchieta entre São Paulo e Riacho Grande em 1947;
- Via Anhanguera: São Paulo até Jundiá;
- Via Dutra: cidades do Rio de Janeiro e Vale do Paraíba;
- Via Imigrantes: São Paulo ao Porto via Diadema e São Bernardo do Campo, em 1970;
- Implementação do primeiro polo petroquímico na região do Capuava.<sup>14</sup> (KLINK, 2001).

Foi neste cenário de desenvolvimento e inovação que surgiram instituições que demarcaram a regionalidade acentuada na Região. Entre elas, é possível evidenciar

<sup>14</sup> A Região do Capuava está situada entre os municípios de Santo André e Mauá (KLINK, 2001).

a diocese de Santo André, a Companhia Telefônica da Borda do Campo (CTBC), a Refinaria de Capuava (Recap), a Faculdade Municipal de Ciências Econômicas de Santo André, entre outros (CONCEIÇÃO, 2008).

Com o *slogan* “50 anos em 5” de Juscelino Kubitschek, a indústria automobilística invadiu o país e, a região do grande ABC foi considerada propícia uma vez que sua localização “estratégica” (entre o Porto de Santos e o principal centro consumidor, que era a cidade de São Paulo), pela experiência anterior de empresários e trabalhadores com a atividade industrial (móveis, têxteis, cerâmica, metalurgia etc.) [...] (CONCEIÇÃO, 2008).

Na década de 1970 a indústria automobilística atingiu seu auge, tomando proveito do início da globalização, disseminação das informações: mercados, trabalho e capital. Em 1980, por sua vez, o setor começou a perder força, devido ao esgotamento do modelo de crescimento traçado por Juscelino, adentrando a década de 1990 com grandes desafios para sua continuidade e existência (XAVIER. et.al, 2007). O ABC, enquanto berço O ABC, berço da indústria brasileira, não ficou fora deste novo cenário.

### **2.6.2 O ABC e a indústria na década de 1990**

Os anos 1980 foram marcados pela crise econômica e instabilidade. Já os anos 1990 trouxeram com o Governo Collor, a abertura do mercado internacional e, com ele, a necessidade de reestruturação da indústria de transformação.

MATTEO e TAPIA (2003) descrevem as mudanças estruturais na indústria de transformação na década de 1990 e sugerem queda na produção industrial da região. Esta queda, porém, segundo os autores, deve-se a modernização da indústria que gerou um maior índice de desemprego causado pela redução da necessidade de mão de obra.

Neste período é possível verificar as alterações na estrutura da indústria de transformação. Apesar dos autores apontarem que não houve grandes mudanças de acordo com as pesquisas anteriores do IBGE, sobretudo no que diz respeito ao valor agregado (VA) e pessoal ocupado (PO), na análise dos setores (com exceção para a indústria editorial e gráfica, que ficou entre as cinco maiores do Estado), é importante para este estudo observar a tabela 2, e verificar que as indústrias consideradas por Klink (2001) manufatureiras com baixo potencial de valor agregado, como têxtil e

vestuário, mantém uma porcentagem significativa comparada aos setores mais expressivos como químicos, máquinas e equipamentos.

É verdade que se observado o VA (Valor Agregado) isoladamente destes dois setores (têxtil 4,4 e vestuário 3,4), seus números não são expressivos. Se forem somados os setores da indústria têxtil e de vestuário e acessórios, os quais fazem parte da mesma cadeia produtiva, o PO (população ocupada), somam 13,4, superando alimentos e bebidas que está no ranking do PO com 12,4. Tais observações sugerem grande necessidade de mão de obra, como poderá ser observado mais adiante.

Os autores apontam ainda que o ABC apresenta uma participação expressiva em empresas inovadoras na época, comparando a região com índices estaduais. As empresas do ABC realizaram 8 p.p. a mais que as empresas Paulistas (empresas do ABC 35% e Paulistas 27%) (MATTEO e TAPIA, 2003).

Tabela 2 - Distribuição do número de unidades, do PO e do VA da indústria, segundo divisões industriais do Estado de São Paulo - 1996 (em porcentagem)

Divisões da Indústria	Número de Unidades	PO	VA
Produtos Químicos	5,1	7,1	14,1
Alimentos e Bebidas	12,1	12,4	12,9
Automobilística	2,6	8,3	11,4
Máquinas e Equipamentos	6,6	9,4	9,9
Edição, Impressão e Gravação	5,9	4,4	6,9
Borracha e Plástico	6,1	6,6	5,7
Produtos de Metal	9,5	7,5	5,2
Têxtil	5	6,8	4,4
Minerais não metálicos	6,4	4,9	4
Metalurgia Básica	2,9	3,7	3,9
Papel e Celulose	2,3	3,3	3,6
Materiais Elétricos	2,7	3,6	3,4
Vestuário e Acessórios	14	6,6	2,4
Móveis e Indústrias Diversas	8	4,8	2,2
Refino de Petróleo e Álcool	0,3	1,4	1,2
Couro e calçados	3,4	3	1
Fumo	0	0,1	0,9
Indústria Extrativa	1,6	0,8	0,6
Madeira	2,2	1,1	0,5
Máquinas de Escritório e materiais de informática	0,3	0,3	0,5
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: MATTEO e TAPIA (2003) – Fundação SEADE. Pesquisa da Atividade Econômica Paulista

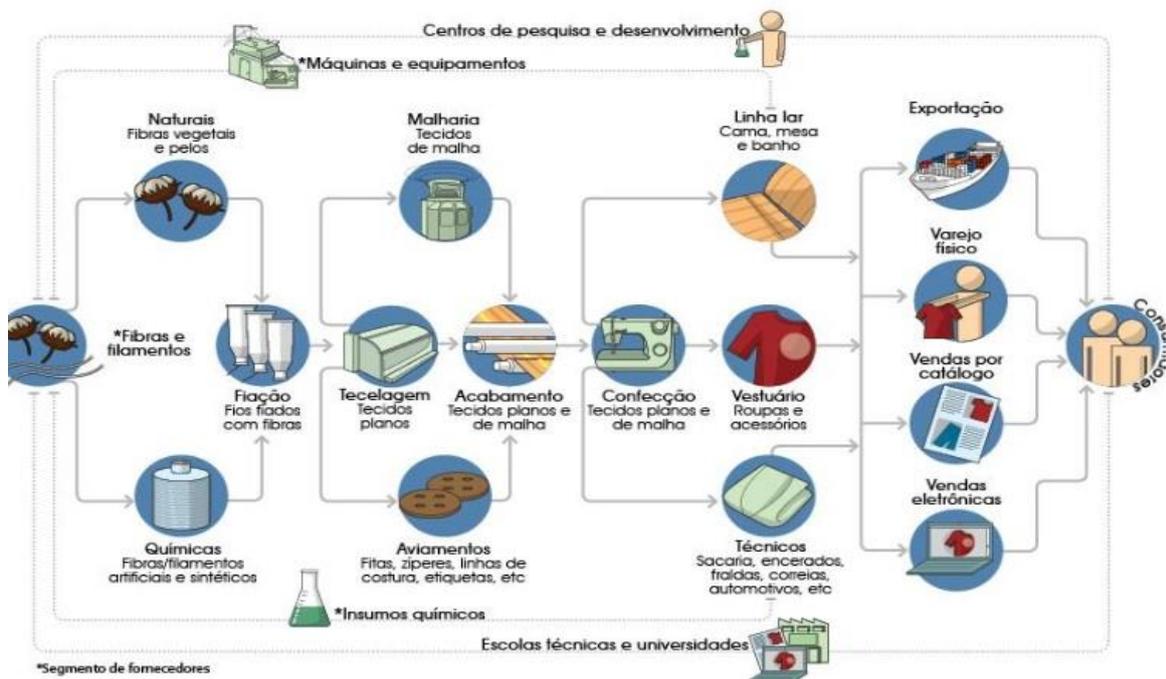
### 3 A INDÚSTRIA DA CONFECÇÃO

As mudanças ocorridas a partir da década de 1990 trouxeram para a indústria têxtil e, conseqüentemente, para a indústria da confecção mudanças significativas em sua estrutura e poder de consumo. Com a implementação do Plano Real (1994), o consumo da população de baixa renda aumentou, especialmente em produtos essenciais como alimentos e vestuário (KON e COAN, 2009).

#### 3.1 A cadeia produtiva têxtil e de confecção

O setor de confecção está no terceiro elo da cadeia produtiva e de distribuição da cadeia têxtil e de confecção. Conforme Figura 1, compreende linha lar, cama, mesa e banho; confecção de tecidos planos e de malha, vestuário, roupas e acessórios.

Figura 1- Cadeia Produtiva Têxtil e de Confecção



Fonte: Pimentel, 2013. ABIT. p.03

O Relatório Setorial da Indústria Têxtil brasileira, produzido pela Associação Brasileira da Indústria Têxtil (ABIT<sup>15</sup>) em parceria com o Instituto de Estudos e

<sup>15</sup> Verificar em Referências Bibliográficas.

Marketing Industrial (IEMI), possibilita a verificação de dados macroeconômicos do setor que são relevantes para o presente estudo.

### 3.1.1 Unidades Produtivas, Valor agregado e Pessoal ocupado

Ao analisar os dados macro e microeconômicos do setor é importante compreender a estrutura de uma cadeia produtiva. Para Antero (2006), as cadeias produtivas são oriundas da divisão do trabalho e da competitividade entre os agentes econômicos. Para esta pesquisa é importante ressaltar que as cadeias produtivas setoriais, conforme distingue o autor, são capazes de gerar setores econômicos e mercados consecutivamente.

O setor de confecção apresentou, no período de 2000 a 2014, uma evolução de 84,4% em número de estabelecimentos no país.

A Tabela 3 denota que o setor da confecção cresceu bem acima da Indústria Têxtil (23%). De acordo com a ABIT (2015), este fator ocorreu devido aos incentivos das políticas públicas para formalização de micro e pequenas empresas, assim como o crescimento do mercado nacional.

Tabela 3- Número de Estabelecimentos Industriais em Atividade no Brasil

ANO	2000	2005	2010	2014
Têxteis	2471	2707	3014	3045
Confeccionados	16239	21879	27973	29942

Fonte: IEMI/RAIS. ABIT (2015)

Observando os valores agregados do setor, a cadeia têxtil apresentou 39,4 bilhões de faturamento em 2014 e 122,9 bilhões a cadeia de confeccionados, ou seja, os dois setores associados representaram 5,6% de participação na indústria de transformação. Já os investimentos no setor somaram 2.221,5 milhões em têxteis (em 2010 foram 1338,8 milhões) e 1.537,4 milhões em confeccionados (em 2010 foram 907,3 milhões) (ABIT, 2015). A Tabela 4 apresenta os investimentos específicos em máquinas no mesmo período.

Tabela 4 - Investimento em máquinas (milhões) 2010 a 2014

ANO	2010	2011	2012	2013	2014
Têxtil	1.319	1.625,10	1.766,60	1.839	1.729,60
Confecção	567,2	551,7	536,1	580,3	570,3
Total	1.886	2.176,80	2.302,70	2.419	2.299,90

Fonte: IEMI/SECEX. ABIT (2015). Adaptado

A Tabela 5 demonstra o número de máquinas instaladas no país, no período de 2010 a 2014, com destaque para costura reta e overloque.

Tabela 5 - Número de máquinas instaladas no país -2010 a 2014

Tipo de máquina	2010	2011	2012	2013	2014
Bordadeira	7.005	6.448	6.815	7.070	7.108
Corte	47.092	44.705	46.110	46.696	47.537
Costura Reta	476.852	477.049	486.330	523.990	531.353
Galoneira	17.939	16.423	17.288	17.874	17.939
Interloque	18.178	16.107	16.542	17.202	17.182
Overloque	384.050	375.841	384.331	387.561	387.496
Zig Zag	11.486	11.091	11.580	11.734	11.726
Circular para meia	13.202	13.613	13.921	14.374	15.241
Retilínea	44.211	45.029	46.965	47.027	48.082
<b>TOTAL</b>	<b>1.020.015</b>	<b>1.006.306</b>	<b>1.029.882</b>	<b>1.073.528</b>	<b>1.083.664</b>

Fonte: IEMI/Sourse (ABIT, 2015). Adaptado

Por fim, na análise do pessoal ocupado destaca-se que no período de 1996 a 2005 houve baixo crescimento na produção e conseqüentemente pouca expansão do número de pessoas ocupadas no período. O setor têxtil apresentou o crescimento de apenas 5,1% no período, enquanto o setor da confecção apresentou 28,1% no período de 1999 a 2004. Foi observado também redução da massa salarial e estagnação em ambos os setores da cadeia (têxtil e confecção). O setor têxtil apresentou redução entre 1996 e 1999, estagnação de 2000 a 2002 e crescimento lento a partir de 2003. O setor da trouxe desempenho similar, sendo que a redução da massa salarial estendeu-se de 1999 a 2004 e apenas em 2005 o salário médio começou a crescer. (ABDI, 2008)

Os anos de 2010 a 2014 não trouxeram grandes evoluções no número de pessoal ocupado. A Tabela 6 demonstra que o setor têxtil apresentou redução no número de pessoal ocupado (6,11%) e o setor da confecção um pouco menos (2,36%). O setor como um todo apresentou 3,05 % de queda.

Tabela 6 - Número de Pessoal Ocupado- 2000 a 2014 (Continua)

ANO	2000	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Têxtil	339.238	298.701	301.251	311.571	326.725	329.994	341.438
Confecção	1.233.156	1.134.725	1.146.600	1.171.558	1.196.311	1.193.918	1.223.862
<b>Total</b>	<b>1.572.394</b>	<b>1.433.426</b>	<b>1.447.851</b>	<b>1.483.129</b>	<b>1.523.036</b>	<b>1.523.912</b>	<b>1.565.300</b>

(Conclusão)							
ANO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Têxtil	340.717	339.584	304.636	298.090	292.703	291.453	286.022
Confecção	1.286.867	1.300.348	1.331.062	1.316.264	1.305.558	1.317.374	1.299.644
<b>Total</b>	<b>1.627.584</b>	<b>1.639.932</b>	<b>1.635.698</b>	<b>1.614.354</b>	<b>1.598.261</b>	<b>1.608.827</b>	<b>1.585.666</b>

Fonte: Adaptado pela autora IEMI (ABIT 2006 /2015)

Apesar das quedas apontadas, o setor continua com grande necessidade de mão de obra, especialmente no que tange ao elo da confecção como será visto nos itens a seguir.

### 3.1.2 A necessidade de mão de obra do setor

De acordo com Antero (2006), o setor de confecção é o mais intensivo na necessidade de mão de obra, em toda a cadeia produtiva. Além disso, há uma enorme variedade de processos produtivos e, sua formação se dá principalmente por empresas de pequeno porte e muitas delas informais.

Observa-se que, apesar deste quesito (formação de micro e pequenas empresas) o setor é considerado um dos maiores empregadores no parque industrial mundial. A Tabela 7 demonstra como a ocupação está organizada nas regiões do país, entre os anos de 2010 a 2014.

É perceptível que no setor da confecção, o subgrupo que mais se destaca em ocupação é o do vestuário, precedido pela linha lar. A Região Sudeste é a que mais emprega sendo responsável por 46,5 % do pessoal ocupado do setor.

Tabela 7 - Pessoal ocupado por Região - Setor da Confecção - 2010 a 2014

(Contínua)					
REGIÃO	2010	2011	2012	2013	2014
<b>NORTE</b>	<b>11.769</b>	<b>13.148</b>	<b>15.038</b>	<b>13.643</b>	<b>13.778</b>
VESTUÁRIO	6792	8443	8882	8344	8523
MEIAS	395	291	325	362	293
LINHA LAR	330	309	343	325	334
ARTIGOS TÉCNICOS	4252	4105	5487	4613	4628
<b>NORDESTE</b>	<b>242.072</b>	<b>244.441</b>	<b>244.412</b>	<b>249.305</b>	<b>246.786</b>
VESTUÁRIO	201.219	205.518	204.004	209.125	207.421
MEIAS	11.113	9892	10.021	9369	8785
LINHA LAR	19.995	19.085	20.574	20.996	21.171
ARTIGOS TÉCNICOS	9745	9946	9813	9845	9409

<b>REGIÃO</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
<b>SUDESTE</b>	<b>630.339</b>	<b>613.810</b>	<b>609.741</b>	<b>615.752</b>	<b>604.639</b>
VESTUÁRIO	547577	532959	528326	534474	525220
MEIAS	21947	22413	22607	22668	21805
LINHA LAR	38043	36246	37430	36040	35587
ARTIGOS TÉCNICOS	22772	22192	21377	22550	22027
<b>SUL</b>	<b>390.663</b>	<b>385.721</b>	<b>375.860</b>	<b>375.896</b>	<b>371.659</b>
VESTUÁRIO	331756	329494	320978	321920	317245
MEIAS	10942	10188	9882	9616	9927
LINHA LAR	35212	33784	33007	31912	32204
ARTIGOS TÉCNICOS	12753	12255	11993	12448	12283
<b>CENTRO-OESTE</b>	<b>56.219</b>	<b>59.144</b>	<b>60.508</b>	<b>62.778</b>	<b>62.781</b>
VESTUÁRIO	50110	53700	54476	56462	55920
MEIAS	1640	1123	1177	1192	1102
LINHA LAR	3080	2926	3324	3525	4214
ARTIGOS TÉCNICOS	1389	1395	1530	1599	1546
<b>TOTAL</b>	<b>1.331.062</b>	<b>1.316.264</b>	<b>1.305.558</b>	<b>1.317.374</b>	<b>1.299.644</b>
VESTUÁRIO	1137454	1130114	1116667	1130325	1114328
MEIAS	46037	43907	44012	43227	41912
LINHA LAR	96660	92359	94678	92768	93510
ARTIGOS TÉCNICOS	50911	49893	50201	51054	49894

Fonte: IEMI / ABIT, 2015

(Conclusão)

Observa-se que na distribuição regional de pessoal ocupado (volume de mão de obra), o Nordeste fica em terceiro lugar com 19%, perdendo para a região Sul com 28,6% e para região Sudeste já mencionada. Contudo, é perceptível que houve evolução de pessoal ocupado entre os anos de 2010 a 2014 apenas nas regiões Norte, Centro-Oeste e Nordeste, por sua vez, houve aumento de 11,6% e 2%, respectivamente.

### 3.1.3 A transição da cadeia têxtil e de confecção na década de 1990

Kon e Coan (2009) tratam em seu artigo as transformações da cadeia produtiva deste setor como uma “transição para a modernização”, já que as novas exigências do mercado passam, neste momento, a apontar necessidades de inovação e tecnologia para alcançar competitividade, especialmente internacional. A reestruturação produtiva trazida principalmente pelo início da invasão dos países asiáticos resultou no fechamento de empresas que compunham alguns segmentos da

cadeia produtiva. Houve mudança na produção dos tecidos por meio de substituições (algodão por malha, por exemplo), além da necessidade de diminuição de custos na mão de obra. Nessa fase, muitas empresas deslocaram-se para outras regiões do país, especialmente Nordeste, atrás de incentivos fiscais e programas para qualificação de mão de obra.

Outro fator que também contribuiu significativamente na transição do setor e em toda sua estrutura foi à necessidade de importar algodão, produto fundamental na referida cadeia produtiva. O Brasil que sempre foi um grande produtor de algodão passou, na década de 1990, de grande exportador para importador. Este fato ocorreu devido à praga do bicudo, que devastou muitas plantações e a abertura comercial que facilitou a importação (KON e COAN, 2009).

A necessidade de inovação e tecnologia se elevou especialmente em 1995<sup>16</sup>, por consequência do Programa de Reestruturação do Setor Têxtil (que foi lançado em 1986).

De acordo com Kon e Coan (2009), o incentivo para a inovação tecnológica ao setor iniciou-se no final da década de 1980, mais precisamente em 1986, com a criação do Programa de Reestruturação do Setor Têxtil. O auge dos investimentos, porém, se deu em 1995, em um primeiro momento por meio do Finame e posteriormente pelo BNDES.

“As importações de máquinas e equipamentos - que incluíam filatórios, teares, máquinas de costura e máquinas de acabamento, entre outros – também tiveram incremento, particularmente a partir de 1994, consistindo em aumento significativo em relação à medida de US\$ 327 milhões do período de 1990 a 1993, e alcançaram o pico de US\$ 737 milhões em 1995”. (KON e COAN, 2009).

Gorini (2000) afirma que durante a década de 1990, a cadeia produtiva representada por fiação, tecelagem, malharia, acabamento e confecção respondia por 14%<sup>17</sup> dos empregos gerados pela indústria brasileira. O setor têxtil cresceu moderadamente neste período (década de 1990), cerca de 1 a 2,9% ao ano. Já o chamado confeccionado cresceu 84% no período de 1990 a 1999, média de 7% ao ano, alcançando em 1999, 8,2 bilhões de peças. Os programas de inovação tecnológica, porém, não foram capazes de aumentar a capacidade de produção no setor da confecção como ocorreu com o setor têxtil. Mesmo com investimentos em

---

<sup>16</sup> O financiamento foi realizado por meio do BNDES e foi na ordem de US\$2,3 bilhões (KON e COAN, 2009).

<sup>17</sup> Referente a 1,5 milhões de empregos (inclusive confecção) (GORINI, 2000).

maquinários, como se pode observar na Tabela 8, por meio de investimentos do BNDES, o setor continuou dependendo de mão de obra intensiva. A década terminou com o setor da confecção, sob o prisma do BNDES, como inferior ao restante do elo, pela sua incapacidade de inovação tecnológica, alto índice de informalidade e empresas de pequeno porte.

Tabela 8 - Parque de máquinas têxteis no Brasil - Confecção 1990 / 1998 / 1999

MÁQUINAS INSTALADAS			
ANO	1990	1998	1999
Costura Reta	332483	361405	355849
Overloque	243737	286193	286912
Interloque	11955	14753	14754
Corte	24563	32736	32391
TOTAL	612738	695087	689906

Fonte: Adaptado pela autora. IEMI. GORINI (2000, p.32)

### 3.1.4 As perspectivas a partir da década de 2000

A década de 2000 iniciou com grandes perspectivas para o setor da confecção. Os cinco primeiros meses do ano registrava um crescimento de 46% na exportação, com destaque para a linha lar (cama, mesa e banho) (GORINI, 2000). Apesar disto os meses e anos seguintes passariam por novas quedas devido às drásticas mudanças no mercado mundial (GORINI, 2000).

Costa e Rocha (2009) afirmaram que houve queda na participação do Brasil no mercado mundial de 0,7% em 1997 para 0,3% em 2007.

Vários fatores contribuíram para tais mudanças no setor, sendo que a maior delas foi à entrada de um forte concorrente nas importações a partir de 2005: a China. O país que em 1995 exportava 8% de artigos da cadeia têxtil e de confecção passou a exportar 25% em 2006. Além de obter vantagens com o final do ATV<sup>18</sup>, o país investiu pesado na modernização de máquinas, processos e estratégias para concorrência de preços, o que atraiu para o país várias empresas, como foi o caso da indústria Pierre Cardim. As mudanças no mercado internacional trouxeram aos países desenvolvidos novas estratégias para competir no mercado, que não envolviam

<sup>18</sup> Este tema será tratado de forma mais abrangente no item 3.1.4.1

apenas a produção, mas principalmente a marca e o marketing, ou seja, estratégias de comercialização de seus produtos (COSTA e ROCHA, 2009).

Filha e Santos (2002) definem as novas estruturas comerciais no elo têxtil e confecção (TC), de acordo com os novos mercados que começaram a se formar:

- Produtores com marcas: tem como principal foco o design, marketing e comercialização, sendo que boa parte da produção é contratada.

- Comercializadores com marca: focados em design e comercialização, a sua produção é totalmente subcontratada.

- Varejistas: Grandes redes de distribuição como supermercados, hipermercados, magazines, etc. Neste mercado, as confecções são muito utilizadas por serem capazes de produzir de forma padronizada, com grandes escalas e baixos preços.

Neste cenário, o Brasil tinha como maiores compradores de TC a Argentina e na sequência os EUA, que era o maior parceiro do Brasil na compra de vestuários, até 2005. O fim do Acordo Têxtil e Vestuário (ATV), porém, transformou a China no maior parceiro do país, fazendo que o Brasil investisse em parcerias na América Latina, principalmente no MERCOSUL (COSTA e ROCHA, 2009).

Além disso, as medidas adotadas pelo governo federal para combater a inflação, valorizando a moeda brasileira frente ao dólar, afetou drasticamente a indústria brasileira. Os artigos confeccionados, entre 2000 a 2014, aumentaram cerca de 15 vezes o número das importações. Enquanto as importações dos confeccionados cresceram 1479,7%<sup>19</sup>, de 2000 a 2014, as exportações caíram 58,4%. Estes acontecimentos, especialmente a partir de 2010, desenvolveram uma concorrência interna muito grande, prejudicando preços de produtos e margem de lucro das empresas (ABIT, 2015).

#### **3.1.4.1 O acordo têxtil e vestuário (ATV)**

---

<sup>19</sup> Valor das importações brasileiras em US\$ 1000.

Após o término do Acordo Multifibras (MFA)<sup>20</sup>, entrou em vigor a rodada de negócios do GATT<sup>21</sup> no Uruguai, o ATV (Acordo Têxtil e Vestuário), mais precisamente em 1º de janeiro de 1995. O acordo prometia certa igualdade nas exportações, protegendo países que estavam em desenvolvimento e desejavam expandir no setor têxtil e de confecções (MENDES, 2007).

De acordo com Prochnik (2003), o ATV tinha como principal objetivo reduzir as restrições impostas pelo MFA, especialmente a quantidade de produtos que eram determinados no acordo. Os principais termos do acordo determinavam que os países signatários devessem liberar quotas de produtos de pelo menos 16% de suas importações. Em 1998, outros produtos foram liberados (pelo menos 18% das importações). No ano de 2002 mais uma parte dos produtos foram liberados, atingindo 17% das importações e, por fim, em 2004 estava previsto a liberação dos últimos produtos correspondendo aos 49% das importações restantes, por meio do sistema de quotas.

Mendes (2007) afirma que o acordo ATV influenciou também no campo do trabalho, intensificando a nítida divisão internacional entre países desenvolvidos e países em desenvolvimento.

No ano de 2000 foi registrado que 60% dos produtos têxteis e 78% das confecções eram de países desenvolvidos, sendo que os países em desenvolvimento exportavam em sua maioria artigos de confecções em cerca de 80% (PROCHNIK, 2002.p.21).

Após explorar o histórico do setor de forma macro, os itens a seguir pretendem descrever o setor da confecção mais especificamente na Região do Grande ABC, objeto deste estudo.

### **3.2 O setor confecção no Grande ABC**

---

<sup>20</sup> Acordo Multifibras (MFA): “Essencialmente, o AMF é um acordo legal negociado pelas nações exportadoras e pelas importadoras signatárias, abrangendo toda a cadeia têxtil, e apresenta-se como um dos raros casos no comércio internacional, onde produtos manufaturados estão sujeitos a uma regulamentação global no nível de governos, sancionada pelo GATT. Procura, também, assegurar aos países em desenvolvimento, principalmente os novos e pequenos, um aumento substancial das receitas de exportação, bem como uma maior participação no mercado mundial de produtos têxteis.” (CAMPOS, 1993).

<sup>21</sup> GATT: Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio.

De acordo com Xavier et al. (2007) o Grande ABC, conforme mencionado, tem como principais atividades econômicas a metalurgia, plásticos e cosméticos.

Apesar disso, o setor têxtil e vestuário ocupam a 8º posição no ranking de empregabilidade, com mais de 7.000 trabalhadores, conforme observado na tabela 9. É importante ressaltar que conforme observado na Figura 1, à cadeia produtiva do setor é extensa e indiretamente pode gerar empregos no setor químico e metalúrgico.

Tabela 9 - Ranking das Principais Atividades Industriais - GRANDE ABC:2015

Ranking ABC	Atividade	Empregos Gerados	Setor	%
1º Lugar	Fabricação de Veículos Automotores / Reboques e Carrocerias	58991	Metalúrgico	36,30
2º Lugar	Fabricação de Produtos de Borracha e Material Plástico	23227	Químico	14,29
3º Lugar	Fabricação de Produtos de Metal, Exceto Máquinas e Equipamentos	20552	Metalúrgico	12,65
4º Lugar	Fabricação de Produtos Químicos	17405	Químico	10,71
5º Lugar	Fabricação de Máquinas e Equipamentos	15354	Metalúrgico	9,45
6º Lugar	Fabricação de Produtos Alimentícios	12315	Alimentação	7,58
7º Lugar	Metalurgia	7423	Metalúrgico	4,57
8º Lugar*	Fabricação de Produtos Têxteis e Artigos do Vestuário	7220	Têxtil e Vestuário	4,44

Fonte: RAIS 2017. Elaborado pela autora

\*Quando analisado os grupos deste item o setor de têxtil representa 3543 empregos gerados. O setor da confecção que compreende vestuário, malharia, tricotagem e outros somam 4758

Na Tabela 10 observa-se um aumento de 62 % no número de estabelecimentos entre os anos de 2000 a 2015. Os anos de 2005 e 2011, por sua vez, tiveram os maiores números com aumento de 130% e 126% respectivamente, comparadas ao ano de 2000. O município de Mauá foi o que mais apresentou crescimento no setor, correspondendo a cerca de 209%, São Bernardo vem na sequência com 75% e Santo André 62%.

Tabela 10 - Número de Estabelecimentos (Confecção) Grande ABC - 2000 a 2015

ANO	(Continua)							
	Santo André	S.B.C	SCS	Diadema	Mauá	RP	RGS	GABC
2000	99	49	35	23	21	7	0	234
2001	27	25	9	107	50	39	0	257
2002	166	105	52	39	54	27	2	445
2003	186	108	62	47	62	23	1	489
2004	170	127	53	41	77	18	1	487

ANO	Santo André	S.B.C	S.C.S	Diadema	Mauá	RP	RGS	(Conclusão) GABC
2005	187	137	64	54	68	28	1	539
2006	190	142	49	47	69	28	3	528
2007	186	112	53	46	78	31	3	509
2008	173	106	53	38	79	32	4	485
2009	190	104	32	53	89	32	6	506
2010	193	108	44	40	89	29	8	511
2011	205	107	43	48	90	28	8	529
2012	175	99	34	46	80	18	6	458
2013	166	96	37	39	80	16	2	436
2014	161	86	32	38	65	17	2	401
2015	128	94	36	41	60	20	1	380

Fonte: RAIS 2017

### 3.2.1 Número de trabalhadores (as) por gênero

De acordo com Neves e Pedrosa (2007), a globalização e as novas estruturas do trabalho, especialmente a partir do modelo fordista, ampliou o mercado de trabalho incluindo as mulheres neste contexto. O setor da confecção possui predominância do gênero feminino, que é considerado precário e desprotegido. A participação da mulher no mercado de trabalho também é desigual no quesito remuneração e formalidade do trabalho.

O Fórum de diálogo Global sobre o setor, realizado em 2014, relata que ainda na década de 2000, especialmente em países subdesenvolvidos, as mulheres com pouca qualificação representavam cerca de 68% do setor do vestuário. (*Global Dialogue Forum. Geneva, September - 2014*).

Como observado na Tabela 11, o gênero feminino é predominante no setor da confecção em todos os municípios do Grande ABC e não houve alterações neste quadro no decorrer dos anos. Em 2000, Santo André possuía 80% dos trabalhadores do gênero feminino, 81% São Bernardo, 84% São Caetano, Diadema 72%, Mauá 87%, Ribeirão Pires 90%. Em 2015, Santo André 80%, São Bernardo 76%, São Caetano 76%, Diadema 80%, Mauá 86% e Ribeirão Pires 90%.

O Grande ABC na sua totalidade possuiu cerca de 80% dos trabalhadores do sexo feminino atingindo o auge em 2000 com 82,2% e apresentando uma pequena queda em 2015 com 80%.

Tabela 11- Número de Trabalhadores (as) por gênero - Grande ABC - 2000 a 2015

ANO	S.A			S.B.C			SCS			Diadema		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
2000	152	586	738	79	339	418	45	229	274	119	301	420
2001	137	503	640	99	326	425	52	238	290	164	275	439
2002	170	565	735	96	372	468	43	242	285	66	181	247
2003	170	537	707	132	402	534	50	257	307	48	174	222
2004	188	558	746	163	528	691	268	56	324	57	127	184
2005	177	529	706	144	498	642	70	301	371	48	137	185
2006	165	618	783	187	541	728	88	303	391	57	133	190
2007	184	598	782	245	626	871	99	325	424	37	129	166
2008	179	655	834	320	753	1073	117	353	470	24	150	174
2009	197	685	882	272	752	1024	81	275	356	33	171	204
2010	221	750	971	318	945	1263	78	309	387	32	162	194
2011	241	775	1016	257	847	1104	90	296	386	45	176	221
2012	230	744	974	262	823	1085	82	291	373	30	136	166
2013	241	770	1011	272	769	1041	45	284	329	45	176	221
2014	196	756	952	341	942	1283	88	281	369	37	149	186
2015	182	728	910	262	836	1098	74	239	313	39	156	195

ANO	Mauá			Ribeirão Pires			GABC		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
2000	181	1206	1387	4	37	41	580	2698	3278
2001	157	1100	1257	3	42	45	612	2484	3096
2002	231	1155	1386	4	59	63	610	2574	3184
2003	237	1195	1432	12	73	85	649	2638	3287
2004	270	1610	1880	13	83	96	959	2962	3921
2005	212	1102	1314	13	75	88	664	2642	3306
2006	163	940	1103	28	114	142	688	2649	3337
2007	152	709	861	13	125	138	730	2512	3242
2008	135	656	791	13	80	93	788	2647	3435
2009	123	674	797	8	73	81	714	2630	3344
2010	127	783	910	12	95	107	788	3044	3832
2011	131	973	1104	13	97	110	777	3164	3941
2012	107	829	936	14	146	160	725	2969	3694
2013	125	893	1018	10	89	99	738	2981	3719
2014	149	1008	1157	9	88	97	820	3224	4044
2015	140	869	1009	6	56	62	703	2884	3587 <sup>22</sup>

Fonte: RAIS 2017

Nota: M= Masculino / F= Feminino

O município de Rio Grande da Serra possui apenas 01 trabalhadora em 2012; 2 trabalhadoras e um trabalhador em 2013 e 1 trabalhadora em 2016

<sup>22</sup> As tabelas a seguir geradas pelo sistema RAIS, irão apresentar diferença no número total de trabalhadores. Por exemplo: a tabela 11 apresenta 3587 trabalhadores no Grande ABC, já a tabela 12 apresenta 3665 trabalhadores. Estas diferenças são comuns e ocorrem devido à falta de apresentação de alguns dados dos empregadores em alguns quesitos.

### 3.2.2 Número de trabalhadores (as) por idade

Para Campos e Soares (2015), o Brasil passa por mudanças estruturais no campo do trabalho, relacionadas à oferta de mão de obra de trabalhadores jovens e aumento de qualificação. Os autores afirmam que a população jovem está diminuindo com o decorrer dos anos, enquanto a população idosa aumenta gradativamente. Há uma mudança também na população economicamente ativa. Dessa forma, o nível de atividade produtiva da população, especialmente jovem está caindo.

No setor da confecção, a tabela 9 sugere que esta é uma das possíveis hipóteses para as alterações apresentadas no decorrer dos anos. O Grande ABC, no ano de 2000 possuía 64% dos trabalhadores com idade inferior a 35 anos, já em 2010 este percentual é de 56%, sendo que em 2014 houve inversão desta porcentagem e os trabalhadores com idade menor que 35 anos representavam 45 %. Em todos os municípios observados há uma inversão a partir do ano de 2010 na quantidade de trabalhadores por idade. Tal inversão também sofre variações de acordo com o município. Santo André em 2000 possuía 35% dos trabalhadores maiores que 35 anos e 65% menores que 35 anos. Este mesmo município começou a inverter esta situação a partir de 2010, quando os trabalhadores menores de 35 anos representavam 49% e os maiores de 35 anos, 51%. Há uma exceção em São Caetano que, em 2000, possuía 72% dos trabalhadores com idade maior que 35 anos e, em 2010 este percentual caiu para 51%. São Bernardo, por sua vez, tinha 60% de seus trabalhadores menores de 35 anos em 2000 e, 50% em 2010. Diadema possuía 64% em 2000 e 53,5% em 2010. Mauá, que demonstra o início da inversão a partir de 2008, possuía 70% menor que 35 anos em 2000 e, 50% em 2010. E por fim, Ribeirão Pires que iniciou a inversão em 2004, apresentou uma porcentagem de 66% de trabalhadores menores de 35 anos em 2000 e, 61 % em 2010.

Acredita-se por esses números que há desinteresse dos jovens para ingressar no setor, e permanência da população que já trabalhava no setor em 2000.

Tabela 12 - Trabalhadores (as) de acordo com a idade - Grande ABC - 2000 a 2015

ANO	S.A.			S.B.C			SCS			Diadema (Continua)		
	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total
2000	486	263	749	260	168	428	51	132	183	273	151	424
2001	413	241	654	256	183	439	166	126	292	303	145	448
2002	476	284	760	286	195	481	160	130	290	174	81	255
2003	453	275	728	395	202	597	177	136	313	135	92	227

2004	445	315	760	444	265	709	181	155	336	109	80	189
2005	419	299	718	378	281	659	188	195	383	100	88	188
2006	444	359	803	400	348	748	210	191	401	96	105	201
2007	442	362	804	498	396	894	238	191	429	68	102	170
2008	458	398	856	606	501	1107	261	225	486	77	106	183
2009	481	426	907	528	534	1062	198	165	363	112	95	207
2010	490	516	1006	649	640	1289	192	203	395	107	93	200
2011	498	543	1041	542	582	1124	193	204	397	114	112	226
2012	467	541	1008	504	606	1110	178	200	378	77	93	170
2013	466	575	1041	480	589	1069	175	206	381	104	122	226
2014	560	412	972	729	598	1327	196	177	373	100	88	188
2015	406	526	932	439	677	1116	134	184	318	97	105	202

ANO	Mauá			RP			(Conclusão) GABC		
	1	2	Total	1	2	Total	1	2	Total
2000	984	428	1412	27	14	41	2081	1156	3237
2001	912	378	1290	28	17	45	2078	1090	3168
2002	1000	426	1426	38	27	65	2134	1143	3277
2003	993	488	1481	49	39	88	2202	1232	3434
2004	1249	661	1910	46	51	97	2474	1527	4001
2005	854	508	1362	36	55	91	1975	1426	3401
2006	669	480	1149	69	75	144	1888	1558	3446
2007	448	443	891	71	101	172	1765	1595	3360
2008	386	427	813	37	59	96	1825	1716	3541
2009	405	424	829	41	42	83	1765	1686	3451
2010	473	464	937	67	43	110	1978	1959	3937
2011	553	589	1142	69	45	114	1969	2075	4044
2012	430	544	974	96	69	165	1752	2053	3805
2013	454	598	1052	49	52	101	1728	2142	3870
2014	681	506	1187	56	42	98	2322	1823	4145
2015	417	617	1034	18	45	63	1511	2154	3665

Fonte: RAIS 2017

Nota: 1= Menor ou igual a 35 anos / 2= maior ou igual a 35 anos  
Rio Grande da Serra: 2012 a 2014 – 1 em cada ano

### 3.2.3 Grau de Escolaridade dos Trabalhadores (as)

As novas mudanças estruturais, conforme visto, trouxeram também alterações relacionadas à qualificação dos trabalhadores, especialmente dos jovens. A escolaridade dos trabalhadores aumentou nos últimos dez anos, dobrando o volume no período entre 2003 a 2013 entre a população com doze anos ou mais de estudo. (DE CAMPOS e SOARES, 2015).

A Tabela 13 apresenta alterações significativas entre os anos de 2000 a 2015 nos trabalhadores do setor da confecção. A porcentagem de trabalhadores analfabetos ou com ensino fundamental incompleto apresentou variação especialmente no ano de 2010, pois caiu de 24,4% em 2000 para 15,4% em 2010 e em 2015, 10% permaneceu igual ou diminuiu entre o período. Os trabalhadores com ensino fundamental completo até o ensino médio incompleto são os que predominam no setor no ano de 2000 em todos os municípios sendo: 52,1% em Santo André, 64,2% em São Bernardo, 45,9% em São Caetano, 51,9% em Diadema, 48,2% em Mauá e 70,7% em Ribeirão Pires. A partir de 2006, observa-se um aumento na porcentagem dos trabalhadores com ensino médio completo até superior incompleto: Santo André 45,7%, São Bernardo 44,9 % São Caetano 39,1%, Diadema 37,9% Mauá 34,6% e Ribeirão Pires 46,5%. O Grande ABC como um todo em 2000 possuía 24,4% de analfabetos até ensino fundamental incompleto e 51,6% de ensino fundamental completo até ensino médio incompleto, já em 2010 o número do primeiro grupo caiu para 15,3% e o percentual de ensino médio completo aumentou para 51,7%%. Tais percentuais foram aumentando proporcionalmente com o decorrer dos anos, um exemplo foi Ribeirão Pires que em 2015 apresentou um percentual de 1,6% de trabalhadores com ensino fundamental incompleto (neste ano os analfabetos aparecem zerado) e 85,5% de trabalhadores com ensino médio completo.

É importante observar a evolução, ainda que menos representativa, do percentual de trabalhadores com ensino superior completo no setor. Em 2000, Santo André tinha 2,5%. Este percentual começou a aumentar em 2012 com 3,2% dos trabalhadores com nível superior. As situações foram similares nos demais municípios: São Bernardo: 1,6 % em 2000 e 10,1% em 2015; São Caetano 2,2% em 2000 e 7,7% em 2015. Diadema e Ribeirão Pires são exceções, o primeiro apresentou 1,4% em 2000 e nenhum trabalhador em 2015, o segundo (com as menores porcentagens em nível superior), não possuía trabalhadores com nível superior no ano de 2000, apresentou porcentagens entre 1% a 1,7% no período de 2005 a 2008 e voltou a zerar até 2015.

Apesar de ser observado aumento de escolaridade da população como um todo neste período, há indício de que os trabalhadores aumentaram o grau de escolaridade no setor, o que pode ter ocorrido por incentivos de políticas públicas e em busca de melhorias e inovação em suas produções e, os empresários podem estar investindo em trabalhadores com curso superior.

Tabela 13 - Escolaridade dos Trabalhadores - Grande ABC - 2000 a 2015

ANO	S.A				S.B.C				S.C.S				DIADEMA			
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
2000	125	389	214	19	102	273	43	7	68	152	47	6	133	218	63	6
2001	127	305	200	8	45	316	62	2	72	147	65	6	135	213	86	5
2002	157	328	241	9	61	314	61	2	50	169	91	5	59	121	66	1
2003	138	297	258	14	53	330	147	4	51	174	76	6	65	105	51	1
2004	135	327	273	11	78	362	245	6	49	177	79	9	45	88	51	2
2005	102	289	303	12	58	330	245	9	53	186	125	7	44	79	60	2
2006	139	281	358	5	94	292	327	15	89	140	153	9	31	72	80	7
2007	94	251	373	13	78	319	372	15	47	144	182	10	24	73	58	1
2008	123	264	431	16	120	332	602	19	94	169	189	18	24	68	81	1
2009	143	248	468	23	132	321	539	31	58	138	150	10	57	79	67	1
2010	144	269	541	27	168	386	674	34	72	139	165	11	56	74	63	1
2011	146	271	570	29	161	377	532	34	57	139	182	8	41	68	111	1
2012	131	235	577	31	156	179	516	34	49	131	184	9	15	54	95	2
2013	160	243	573	35	143	327	524	47	52	97	205	17	31	64	122	4
2014	111	270	540	31	126	316	746	95	42	86	222	19	12	53	119	2
2015	106	219	554	30	105	269	611	111	34	70	184	24	14	51	130	0

ANO	MAUÁ				R.P				GABC			
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
2000	383	669	294	41	6	29	6	0	817	1730	667	137
2001	229	570	307	51	7	30	8	0	615	1581	728	72
2002	302	650	383	51	11	37	15	0	640	1619	857	68
2003	296	670	413	53	17	42	26	0	620	1618	971	78
2004	351	851	629	49	16	50	30	0	674	1855	1307	77
2005	249	600	427	38	10	51	26	1	516	1535	1186	69
2006	294	388	382	39	28	46	66	2	675	1219	1366	77
2007	173	302	299	30	10	42	67	2	426	1131	1351	71
2008	162	305	298	26	13	25	54	1	536	1163	1655	81
2009	168	273	330	26	8	21	52	0	566	1080	1606	91
2010	138	278	462	30	9	18	80	0	587	1164	1985	103
2011	124	357	573	40	7	13	90	0	536	1225	2058	112
2012	113	286	501	36	9	26	124	1	473	911	1997	113
2013	133	284	548	53	5	16	77	1	524	1031	2049	157
2014	118	263	715	61	2	13	82	0	411	1001	2424	208
2015	97	216	636	60	1	8	53	0	357	833	2168	225

Fonte: RAIS 2017

NOTA: A= Analfabeto até fundamental incompleto / B=Fundamental completo até ensino médio incompleto / C=Médio completo até superior incompleto/ D=Superior Completo

### 3.2.4 Remuneração dos Trabalhadores (as)

No âmbito global, o setor da confecção apresenta baixos salários, especialmente em países pós-socialistas, a falta de emprego e a necessidade das famílias levam aos trabalhadores, em sua maioria mulheres, enfrentarem longas jornadas de trabalho, muitas vezes informalmente. (CAMPAIGN, 2014)

De acordo com a Circular Informativa do Sindicato dos Profissionais em Confecção do Grande ABC, o denominado piso da categoria em 01/01/2016, era de R\$915 (não qualificado) e R\$1107 (qualificado). A Tabela 14 apresenta uma estimativa (em reais de janeiro de 2017), dos salários médios dos trabalhadores no decorrer dos anos. Estes salários foram calculados com base na RAIS e atualizados pelo IPC-FIPE. Sabe-se que no geral o salário mínimo teve um ganho real (cerca de 39% no ABC).

Percebe-se que o denominado piso ou salário base não evoluiu com o decorrer dos anos, mesmo com o aumento do salário mínimo. Este fator pode levantar a hipótese de desvalorização do setor. Assim, isso se deve provavelmente ao fato de que os sucessivos aumentos reais do salário mínimo no período, elevaram a média em função de ser um setor muito sustentado por profissionais nessa faixa de rendimento.

Tabela 14 – Estimativa da Remuneração Média (em reais) dos Trabalhadores de Confecção - Grande ABC - 2000 a 2015

ANO	S.A	S.B.C	S.C.S	Diadema	Mauá	R.P	GABC
2000	965,73	1053,68	1108,27	1376,40	1850,93	852,88	1412,75
2001	945,01	1098,09	1077,26	1378,74	1863,62	846,42	1413,19
2002	919,28	1112,74	1121,54	1132,20	1569,77	832,30	1269,08
2003	1013,42	1147,40	1128,17	1201,01	1579,71	928,72	1310,29
2004	1049,98	1266,16	1169,18	1275,19	1425,52	913,55	1292,52
2005	1145,86	1252,15	1183,48	1270,18	1423,75	1001,76	1290,91
2006	1247,75	1338,54	1250,16	1312,15	1571,01	1220,97	1383,54
2007	1243,81	2595,25	1245,27	1782,22	1612,4	1392,22	1657,72
2008	1342,70	3094,94	3341,32	1335,48	1978,42	1241,62	2297,29
2009	1316,95	1931,20	1386,97	1220,22	1707,72	1157,84	1543,31
2010	1464,35	1729,96	1523,22	1372,01	2113,26	1273,05	1712,90
2011	1410,20	1459,36	1731,51	1269,16	1685,23	1216,85	1531,40
2012	1689,84	1849,94	1538,79	1297,69	1898,70	1317,20	1760,05
2013	1677,21	1925,96	1783,18	1554,29	2036,65	1319,46	1851,80
2014	1714,30	2319,41	1873,52	1699,03	2030,36	1356,31	2014,05
2015	1818,54	2083,60	1844,04	1669,53	2135,73	1403,27	1969,05

Fonte: RAIS 2016

### **3.3 Políticas públicas para intermediação e qualificação da mão de obra**

Como já mencionado no item 2.5, as políticas para intermediação de mão de obra iniciaram-se especialmente a partir da Convenção de São Francisco de 1948, pela OIT. Na década de 1990 o SINE passou por uma expansão criando as agências de serviços públicos de emprego.

O SINE conta com recursos do FAT e está dentro do Programa de Seguro Desemprego (que dentre outras ações visa qualificar o trabalhador e recolocá-lo no mercado de trabalho).

Dessa forma, o SINE atua como um descentralizador do Programa de Seguro Desemprego sendo executado principalmente por meio de convênios firmados com estados e municípios, para a contratação de entidades para prestarem o serviço de intermediação de mão de obra. Geralmente as contratações preveem Comissões de Empregos locais. (Ministério do Trabalho – MTE, 2016).

O FAT contempla também, no âmbito do programa de Seguro Desemprego, qualificação e requalificação profissional, assim como orientação para os trabalhadores, uma vez que os postos de trabalho em sua maioria possuem um departamento de orientação profissional com profissionais especializados.

Em 1994 o estado de São Paulo, por meio da Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho (SERT), implementou os Postos de Atendimento ao Trabalhador (PATs). Os postos fazem parte do Programa de Fomento ao Emprego e Renda do Governo do Estado de São Paulo. O Cadastramento das vagas e do trabalhador é realizado por meio do SINE, que disponibiliza seu cadastro. (Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho – SERT, 2016).

No âmbito da qualificação de mão de obra, alguns municípios criaram programas municipais específicos. Foram ofertadas entre os anos de 2013 e 2014 vagas pelo PRONATEC, em parceria com o Sistema S, especialmente o SENAI.

A Agência Desenvolvimento Econômico Grande ABC, realizou nos dias 02 e 03 de março de 2016, um Seminário Regional de Educação Profissional com o tema: Educação e Trabalho. O Seminário apresentou dados sobre a formação profissional na região e, entre os dados apresentados verificou-se que a região possui 989 cursos de Formação Inicial Continuada (122 escolas, sendo que 17 são públicas), 81 cursos de nível técnico e médio (65 escolas e 9 são públicas) (Agência Desenvolvimento Econômico Grande ABC, 2016).

### 3.3.1 Políticas públicas para intermediação da mão de obra no Grande ABC

Os sete municípios que compõe o Grande ABC possuem postos de atendimento do trabalhador conforme observado no item 2.9<sup>23</sup>. Estes postos são firmados por convênios com o Ministério do Trabalho (MTE) e com a Secretaria Estadual do Emprego e Relações do Trabalho (SERT). Dentro do Programa para intermediação da mão de obra, os postos oferecem habilitação para seguro desemprego, emissão de carteira profissional, orientação profissional e acesso a qualificação profissional por meio de programas como PRONATEC, e PLANTEQ. Segue abaixo relação dos postos de Trabalho de cada município:

- Santo André: Centro Público de Emprego, Trabalho e Renda (CPETR). Coordenado pela Secretaria de Trabalho, Emprego e Economia Solidária de Santo André.

- São Bernardo do Campo: Central de Trabalho e Renda (CTR). Coordenada pela Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Trabalho e Turismo.

- São Caetano do Sul: Posto de Atendimento do Trabalhador (PAT). Coordenado pela Secretaria de Desenvolvimento Econômico e Relações do Trabalho. O município dispõe também de um Centro Municipal de Emprego e Qualificação (Cemeq), ambos desenvolvem atividades no Atende Fácil do município.

- Diadema: Centro Público de Emprego, Trabalho e Renda (CPETR). Coordenado pela Secretaria de Desenvolvimento Econômico e Trabalho.

- Mauá: Centro Público de Trabalho e Renda de Mauá. Coordenado pela Secretaria de Trabalho e Emprego.

- Ribeirão Pires: Posto de atendimento do Trabalhador (PAT). Coordenado pela Secretaria de Desenvolvimento Econômico e Turismo.

- Rio Grande da Serra: Posto de Atendimento ao Trabalhador (PAT). Coordenado pela Secretaria de Desenvolvimento Econômico e Turismo.

A Tabela 15 apresenta a procura por vagas nas Centrais de Trabalho de trabalhadores inscritos no SINE, na área da confecção. Tais números representam

---

<sup>23</sup> Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho – SERT (2016).

trabalhadores que procuraram as Centrais de Trabalho e se cadastraram no sistema à procura de vagas neste mercado de trabalho (confeção). Nota-se uma grande procura nas áreas de apontador de produção (45% de procura das vagas cadastradas no Grande ABC) e costureira (37% das vagas cadastradas).

Os quadros 8 e 9 demonstram que a oferta de vagas das empresas é bem menor em relação aos trabalhadores que procuram emprego na área da confecção. Nota-se também que em algumas vagas ofertadas pelas empresas não possuem registros de cadastramento de trabalhadores nas Centrais de Trabalho como: passadeira, cortador de roupas e arrematadeira.

Tabela 15 - Procura por vagas de Trabalhadores Cadastrados no M.T.E - 2016

Profissão	S.A	SBC	S.C.S	Diadema	Mauá	RP	RGS	GABC
Modelista de Roupas	41	20	8	6	36	5	4	120
Apontador de Produção	692	789	75	613	603	157	52	2981
Estampador de Tecidos	60	43	12	39	60	8	7	229
Auxiliar de Corte	101	94	22	57	113	24	7	418
Operador de Máquinas de Corte de Roupas	80	45	7	33	88	13	7	273
Enfiteador de roupas	19	9	1	5	56	2	1	93
Costureira de máquina overloque/reta / Máquinas Industriais	438	520	32	356	888	112	88	2434
Mecânico de manutenção de máquinas de costura	20	12	1	10	20	2	3	68

Fonte: Central de Trabalho e Renda de São Bernardo 2016

Outra observação importante no quadro 8 são as vagas canceladas pelos empregadores, ou seja, eles ofertam, mas não contratam a mão de obra. Esta análise pode levantar a hipótese de conflitos de informações entre estes e a política pública.

Quadro 8 - Oferta de vagas - Empresas do Município de São Bernardo do Campo - 2013/2014

Empresa	ANO	Vagas Oferecidas	Quantidade	Colocadas	Status (Continua)
Luktal Confeções	2013	Cortador de Roupas	3	0	Vaga Cancelada pelo Empregador
Luktal Confeções	2013	Cortador de Roupas	2	0	Vaga Cancelada pelo Empregador
Via Santony	2013	Cortador de Roupas	1	0	Vaga Cancelada pelo Empregador
Via Santony	2013	Costureiras de Maq. Reta	1	1	Preenchida
Via Santony	2013	Passadeira de Peças	1	0	Vaga Cancelada pelo Empregador
Via Santony	2013	Confeccionadas Costureira Maq. Reta	3	0	Vaga Cancelada pelo Empregador

Empresa	ANO	Vagas Oferecidas	Quantidade	Colocadas	Status (Conclusão)
JM3K Confecções	2013	Costureira Maq. Reta	2	0	Vaga Cancelada pelo Empregador
JM3K Confecções	2013	Costureira Maq. Reta	3	0	Vaga Cancelada pelo Empregador
Andrielo	2013	Costureira Maq. Reta	6	0	Vaga Cancelada pelo Empregador
Adriana de Carvalho Rufato-ME	2013	Costureira Maq. Reta	4	4	Preenchida
Eduardo Bazanini	2013	Costureira Maq. Reta	1	0	Vaga Cancelada pelo Empregador
Ziviani Confecções	2013	Costureira de Maq. Industriais	3	0	Vaga Cancelada pelo Empregador
Ziviani Confecções	2013	Costureira de Maq. Industriais	1	1	Preenchida
RKZ Confecções LTDA	2013	Costureira de Maq. Industriais	15	0	Vaga Cancelada pelo Empregador
Brioche Confecções	2013	Costureira Geral	1	0	Vaga Cancelada pelo Empregador
Brioche Confecções	2013	Costureira Geral	2	0	Vaga Cancelada pelo Empregador
Larafe Confecções	2013	Costureira de Maq. Industriais	2	0	Vaga Cancelada pelo Empregador
Gabinetto S.A	2013	Costureira Geral	1	1	Preenchida
Sarros Trajes Corporativos	2013	Costureira Geral	10	0	Vaga Cancelada pelo Empregador
Sarros Trajes Corporativos	2013	Costureira Geral	1	0	Vaga Cancelada pelo Empregador
Bache	2013	Costureira Geral	1	1	Preenchida
Via Santony	2014	Costureira Maq. Reta	13	0	Vaga Cancelada pelo Empregador
Via Santony	2014	Costureira Maq. Reta	16	0	Vaga Cancelada pelo Empregador
Via Santony		Costureira Maq. Reta	2	0	Vaga Cancelada pelo Empregador
Via Santony	2014	Passadeira de Peças Confeccionadas	4	0	Vaga Cancelada pelo Empregador
Via Santony	2014	Costureira Maq. Reta	5	0	Vaga Cancelada pelo Empregador
Tissa Arte & Cia	2014	Costureira de Maq. Industriais	2	0	Preenchida
Tissa Arte & Cia	2014	Costureira de Maq. Industriais	3	3	Preenchida
Aleamar Concertos de Roupas	2014	Costureira Geral	1	0	Vaga Cancelada pelo Empregador
Aleamar Concertos de Roupas	2014	Costureira Geral	1	0	Vaga Cancelada pelo Empregador
Paco Pyramo	2014	Costureira Geral	3		Sem Resultado
Irmãos Salvador Lavanderias	2014	Costureira Geral	1		Sem Resultado

Fonte: Central de Trabalho e Renda São Bernardo do Campo – 2016

Em São Caetano do Sul onde o sistema é gerenciado pelo PAT (Governo do Estado), esta realidade se repete, os empregadores não preenchem o número de vagas.

Quadro 9 - Oferta de Vagas - 2012 a 2014

Empresas	DATA	Vagas Solicitadas	Vagas Oferecidas	Contratação
Jm Treis K Confecções Ltda Me	2012	Auxiliar de Costureira (No acabamento)	2	0
Francisco Filho Oficial Equipament	2012	Costureira de Máquina Reta	3	0
W do Amaral Tapeçaria	2012	Costureira de Máquina Reta	4	0
Gabriela Modas e Noivas - LTDA	2012	Costureiras de Peças sob Encomenda	2	0
Jm Treis K Confecções Ltda Me	2012	Costureira em Geral	2	0
Jm Treis K Confecções Ltda Me	2013	Abastecimento de Linha de Produção	1	0
Jm Treis K Confecções Ltda Me	2013	Auxiliar de Costureira (No acabamento)	1	0
A&L Comerio de Confecções e Consultoria	2013	Costureira de Máquina Overloque	1	0
Gilcar	2013	Costureiro na Confecção em série	1	0
California Confecções e Embalagens	2013	Costureiro na Confecção em série	25	1
Jm Treis K Confecções	2013	Estampador de Tecido	1	0
Jm Treis K Confecções	2014	Arrematadeira	1	0
Jm Treis K Confecções	2014	Auxiliar de Costureira (No acabamento)	1	0
Jm Treis K Confecções	2014	Auxiliar de Linha de Produção	1	0
Jm Treis K Confecções	2014	Costureira de Máquina Reta	1	0
Atelier de Consertos de Roupas e Costura Ivone	2014	Costureira em Geral	1	0
Winners Confeções	2014	Costureira em Geral	2	2
Admare	2014	Auxiliar de Corte	1	0

Fonte: Posto de Atendimento do Trabalhador São Caetano do Sul – 2015

### 3.4 Políticas públicas para qualificação da mão de obra do setor da confecção no Grande ABC

Nos municípios do Grande ABC, as ofertas de vagas para qualificação profissional no setor da confecção ocorreram por meio de programas municipais, pelo PRONATEC e escolas do Sistema S (SENAI). Na região do Grande ABC as escolas do SENAI ofertantes de cursos de confecção são: SENAI Almirante Tamandaré (São Bernardo do Campo) e SENAI A. Jacob Lafer (Santo André).

As tabelas 16 e 17 demonstram a procura pelos cursos na área da confecção no decorrer dos anos. Houve evolução na carga horária dos cursos e nos temas propostos, possivelmente por necessidades específicas da indústria.

Tabela 16 - Cursos de Confecção SENAI Almirante Tamandaré SBC - 2004 a 2006 /2010 a 2014

ANO	Curso	Carga Horária	Matriculados	Evadidos	Concluintes	Pronatec	% Pronatec
2004	Corte e Costura	108 h	12	4	8	0	0%
	Corte e Costura	168 h	31	11	20	0	0%
2005	Corte e Costura	168 h	31	10	21	0	0%
2006	Corte e Costura	168 h	19	3	16	0	0%
	Costura Industrial	30 h	16	0	16	0	0%
2010	Costureiro Eclético	200 h	93	21	72	0	0%
2011	Costureiro Eclético	200 h	18	7	11	0	0%
2012	Costureiro	160 h	31	6	25	1	3%
	Costureiro Eclético	200 h	52	21	31	0	0%
2013	Costureiro Eclético	200 h	13	3	10	0	0%
	Costureiro Industrial do Vestuário	200 h	71	18	53	3	4%
2013	Desenhista de Moda	160 h	56	16	40	2	4%
	Modelista	210 h	45	7	38	3	7%
2014	Costureiro Industrial do Vestuário	200 h	53	21	32	3	6%
	Modelista	160 h	30	16	14	2	7%
	Modelista de Roupas	160h	13	4	9	0	0%
	Costureiro Industrial do Vestuário	200 h	72	18	54	3	4%

Fonte: SENAI Almirante Tamandaré

O SENAI A. JACOB LAFER (Santo André), que possui a área de confecção em sua unidade foram adaptando os cursos de acordo com as demandas apresentadas pela indústria.

Tabela 17- Cursos de Confeção -SENAI A. Jacob Lafer S.A 2004 a 2014

CURSO	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Costura Industrial - Aperfeiçoamento de Máquina Overloque	64	51	49	49	24						
Costura Industrial - Aperfeiçoamento de Máquina Reta	75	77	61	61	24						
Costureira Industrial- Operador de Máquina Overloque	77	76	77	50	26						
Costureira Industrial- Operador de Máquina Reta	80	76	76	52	27						
Modelagem de Confeção Industrial	670	349	444	184	218	200	278	271	291	200	33
Modelagem de Confeção (Específicos)	0	216	300	392	315	186	215	234	163		25
Costureiro de Máquina Reta e Overloque						307	309	536	463	407	115
Controle de Qualidade do Vestuário								18	197	55	65
Cortador de Confeção Industrial									24		

Fonte: SENAI Almirante Tamandaré

A Tabela 18 demonstra a adesão do PRONATEC nos cursos desta unidade do SENAI.

Tabela 18 - Cursos de Confeção - PRONATEC- SENAI A. Jacob Lafer S.A 2013/2014

CURSO	2013			2014		
	Matrículas	Evadidos	Concluintes	Matrículas	Evadidos	Concluintes
Modelista	130	16	114	86	24	62
Operador de Máquinas de Corte de Roupas	32	3	29	0	0	0
Costureiro Industrial do Vestuário	66	5	61	59	11	48

Fonte: SENAI A. Jacob Lafer

### 3.4.1 A qualificação de mão de obra no setor da confecção nos municípios.

Além dos cursos ofertados pelo sistema S, alguns municípios criaram programas de qualificação profissional na área de confecção. Verifica-se a seguir cursos ofertados por alguns municípios do Grande ABC.

São Bernardo: Tomando como base o parecer CNE/ CEB N 4/2013, no artigo 37 SS3º que afirma: “A educação de jovens e adultos deverá articular-se, preferencialmente, com a educação profissional, na forma do regulamento. (Incluído

pela Lei nº 11.741/2008”, a Secretaria de Educação, da Prefeitura de São Bernardo, dentro da política do EJA, criou o projeto Qualificar Para Mudar (2009).

Na área da confecção, a Divisão do EJA oferta cursos no EM Pastor Delfino Martins Ferreira (Baeta Neves) e o EM Marly Buissa Chiedde – Jardim Nossa Senhora de Fátima. Os cursos ofertados são: corte e costura iniciante; corte e costura industrial, corte e costura domiciliar, corte e costura moda íntima, modelagem e segmento esportivo. A Tabela 19 apresenta o número de alunos qualificados no decorrer dos anos no município de São Bernardo do Campo.

Tabela 19 - Números de alunos formados nos cursos de confecção do município de SBC - 2012 a 2015

ANO	2012	2013	2014	2015*
TOTAL	633	618	648	408

Fonte: Departamento EJA – Secretaria de Educação de São Bernardo do Campo – 2015

\*Dados do primeiro módulo dos cursos

- Santo André: De acordo com a Secretaria do Trabalho, Emprego e Economia Solidária de Santo André, em maio de 2015 foram realizadas reuniões com instituições como SENAI, SENAC, SENAT e Lar de Maria para estabelecer parcerias e ofertar cursos profissionalizantes por meio de convênios previstos pelo Ministério do Trabalho no Centro Público de Trabalho. As primeiras reuniões geraram um Grupo de Trabalho que, além dos atores já citados, incluiu a Secretaria de Cultura e Turismo, Secretaria de Educação, Secretaria de Inclusão e Assistência Social e Agência de Desenvolvimento Econômico do Grande ABC.

De junho a novembro de 2015, por meio do SENAI A. Jacob Lafer, foram oferecidas 62 vagas para costureiro de máquina reta e overloque, e no Centro Público, 28 vagas de corte e costura.

- Mauá: por meio da Lei Municipal nº4935/2014 foi instituído o Programa Qualifica Mauá que possui um caráter social e educativo, prevendo cursos profissionalizantes, por meio de convênios com o Governo Federal. Dentre os diversos cursos disponibilizados, de acordo com informações no site da Prefeitura, estão os cursos de bordado e corte e costura.

## 4 MÉTODOS

Entende-se como pesquisa a busca por respostas de um determinado problema que não possui informações suficientes ou quando as informações disponíveis estão em desordem. Para o desenvolvimento de uma pesquisa científica, é necessária a utilização de métodos e procedimentos específicos que responderão ao problema proposto e aos objetivos (GIL, 2002).

Sobre a abordagem do problema, as pesquisas podem ser classificadas como quantitativa ou qualitativa. A primeira trata de traduzir em números as opiniões e informações para poder qualificá-las. A segunda, por sua vez, interpreta os fenômenos sem necessariamente utilizar técnicas estatísticas, uma vez que o pesquisador deve utilizar o ambiente natural para a coleta de dados (MORESI, 2003).

De acordo com Souza (2006), dentre as diversas definições de políticas públicas a mais utilizada ainda é a de Laswell, a qual tenta explicar de que forma as decisões tomadas respondem as perguntas: quem ganha o que, por que e que diferença faz. Assim, com a intenção de alcançar os objetivos propostos neste trabalho que foca nas políticas públicas para intermediação e qualificação de mão de obra, de um setor específico e digno de ser estudada, devida sua diversidade e complexidade – o setor da confecção - são propostos os seguintes aspectos metodológicos:

Quadro 4 – Aspectos Metodológicos da Pesquisa

ETAPA	QUANTO A NATUREZA	QUANTO AOS OBJETIVOS	PROCEDIMENTO
1	Qualitativa	Estudo de Caso	Entrevistas Semi Estruturadas Pesquisa Documental
2			

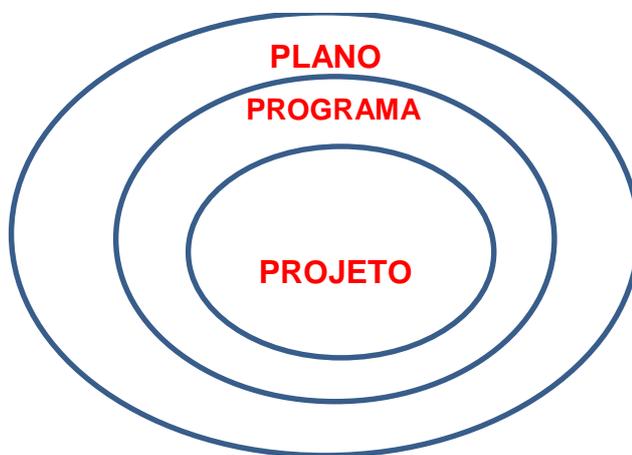
Fonte: Elaboração Própria.

### 4.1 Pesquisa Documental

De acordo com Gil (2002), a pesquisa documental utiliza materiais com necessidades de um tratamento analítico ou que podem ser reelaborado de acordo com a pesquisa. Estes documentos podem ser obtidos por meio de órgãos públicos e/ou privados de diversas naturezas, assim como com pessoas: ofícios, memorandos.

(MORESI, 2003). Para Cotta (1998), um projeto é um conjunto de atividades que visa suprir uma determinada carência ou problema, utilizando uma quantia mínima de recursos. Um conjunto de projetos determina um programa, ou um projeto pode simplesmente ser elaborado tendo como pilastra um programa. O programa determina e prioriza os projetos, assim como aloca os recursos. Para finalizar os programas com objetivos comuns, estão dentro de planos formados por meio de decisões políticas. Como se observa na Figura 2, “grosso modo, pode-se dizer que o plano contém o programa, que, por sua vez, contém o projeto” (COTTA, 1998).

Figura 2- Desdobramentos das Políticas Públicas



Fonte: Elaboração própria

Desse modo, a análise documental que orienta este trabalho propõe o levantamento de dados por meio de análise de documentos, leis e dados que enfatizem as políticas públicas para a intermediação e qualificação de mão de obra no setor da confecção.

## 4.2 Pesquisa Qualitativa – Estudo de Caso

Para Yin (2015), o estudo de caso traz como foco um fenômeno contemporâneo e não simplesmente histórico.

O estudo de caso prevê uma análise profunda e exaustiva, de um ou poucos objetos. Ele pode ser intrínseco, instrumental ou coletivo. No caso da presente pesquisa trata-se de um estudo de caso intrínseco, pois o caso constitui o próprio objeto de pesquisa. Para aumento da confiabilidade do estudo de caso, utiliza-se a

elaboração de um protocolo padrão, que define toda a conduta da pesquisa. (GIL, 2002)

O protocolo deste estudo encontra-se no apêndice 1.

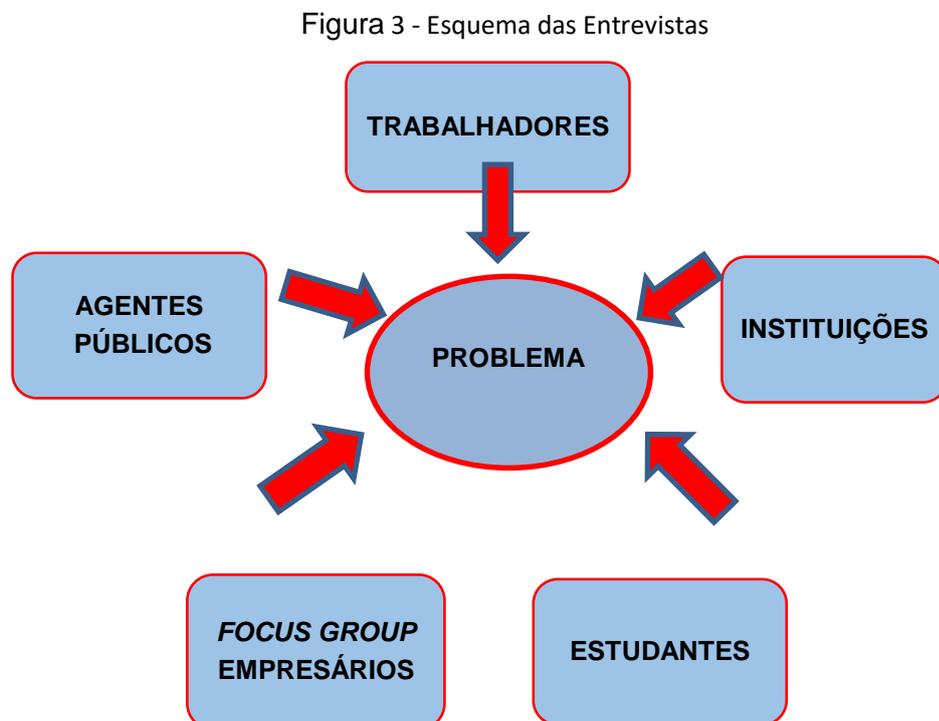
#### 4.2.1 Coleta de Dados

O estudo de caso emprega vários instrumentos metodológicos: entrevistas, observações, estudo de campo entre outros (MORESI, 2003). O estudo de caso deve responder as questões “como” e “por quê?”. (Yin, 2015).

Dados primários: serão coletados por meio de entrevistas semiestruturadas, pessoalmente e/ou por telefone.

Na Figura 3, apresenta-se o esquema das entrevistas, tendo como centro o problema e os atores que orbitam para respostas ao problema.

Secundários: solicitações para obtenção de documentos, relatórios, planilhas e dados online de sites específicos como dados da RAIS, obtidos por meio do site do Ministério do Trabalho e Emprego.



Fonte: Elaborado pela autora

#### 4.2.2 Entrevistas Semiestruturadas

As entrevistas semiestruturadas implicam em um conjunto de questões predefinidas e somam perguntas abertas e fechadas. Ela acumula um alto volume de informações direcionadas ao tema, o que permite um maior foco nos objetivos propostos (BONI e QUARESMA (2005)).

O quadro 10 sistematiza as propostas de roteiros para os atores entrevistados. No apêndice 2 encontra-se o roteiro das entrevistas.

Quadro 10 - Proposta de Estrutura para entrevistas (Continua)

ATOR	PERFIL	QUANTIDADE	DIRECIONAMENTO PARA O QUESTIONÁRIO (REFERENCIAL TEÓRICO)
<i>Focus Group</i> Empresários	Empresários do setor da confecção. Preferencialmente mesclar entre empresários de micro, pequenas, médias e grandes empresas	Até 05 por grupo	1) Verificar o tempo de existência das empresas participantes do grupo. 2) Verificar o porte da empresas participantes (pequena, micro, média, etc.) 3) Responder as perguntas norteadoras
Trabalhadores	Atuando no setor há pelo menos 5 anos, trabalhando ou desempregado	04 trabalhadores	1) Tempo de trabalho na área da confecção. 2) Empregado ou desempregado? 3) Procurando emprego? 4) Perfil sócio econômico: idade, gênero, escolaridade, renda.
Estudantes	Estudando ou concludente de cursos de formação profissional	05 estudantes	1) Verificar se já trabalha no setor. 2) Grau de Escolaridade 3) Reside próximo ao curso. 4) Tipo de política pública que está utilizando: Projeto, programa.

(Conclusão)

ATOR	PERFIL	QUANTIDADE	DIRECIONAMENTO PARA O QUESTIONÁRIO (REFERENCIAL TEÓRICO)
Representante Sindical	Presidente, vice presidente ou indicado por ambos.	01 representante do Sindicato dos Trabalhadores.	1) Função: Presidente, Vice 2) Tempo que exerce a função 3) É remunerado? 4) Órgão representativo 5) Relação com outros atores do roteiro
Agentes Públicos	Atuante em áreas de políticas públicas	01 responsável de uma Central de Trabalho. 01 professor de curso de qualificação. 01 responsável por projeto de qualificação. 01 Secretário de Desenvolvimento Econômico e/ou Trabalho de um dos sete municípios.	1) Tempo de Trabalho 2) Função 3) Formação Acadêmica 4) Relação com outros atores do roteiro
Instituições	Colaboradoras em políticas para desenvolvimento do setor	- 01 Representante do Consórcio. - 01 Representante da ABIT - 01 Representante do SENAI	1) Função – hierárquica 2) Tempo de trabalho na instituição. 3) Relação com outros atores do roteiro

Fonte: Elaboração Própria

#### 4.2.3 Análise dos dados

De acordo com Moresi (2003) uma das vantagens do Estudo de caso corresponde a “capacidade de explorar os processos sociais à medida que estes ocorrem nas associações”

GIL (2002) recomenda um quadro de referencial teórico e técnicas, tais como perguntas para nortear a pesquisa para preservação da totalidade social contida nos

dados. O Quadro 11 reúne as perguntas que devem nortear o roteiro das entrevistas no contexto estudado.

Quadro 11 - Referencial Teórico norteador para pesquisa

Referencial Teórico (SOUZA 2006)	Desdobramentos das Políticas Públicas - Exemplos	Perguntas Norteadoras
<p>Política Pública:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Distinguir entre o que o governo pretende fazer e o que de fato faz;</li> <li>- A política pública envolve vários atores e níveis de decisão;</li> <li>- É uma ação intencional, com objetivos a serem alcançados.</li> </ul>	<p>PLANOS: Plano de Governo Dilma (2014) Mais mudanças, Mais futuro.</p> <p>PROGRAMAS: PRONATEC, EJA, Seguro Desemprego</p> <p>PROJETOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Centros Públicos de Emprego</li> <li>- Qualificar para Melhorar (São Bernardo)</li> <li>- Qualifica Mauá (Mauá)</li> <li>- Qualificação Profissional (Santo André)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1- Quais são as políticas públicas e seus respectivos desdobramentos que contribuem para a intermediação e qualificação de mão de obra no setor da confecção?</li> <li>2 – De que forma os desdobramentos das políticas públicas (programas, projetos) atingem as necessidades do setor da confecção nos quesitos intermediação e qualificação de mão de obra?</li> <li>3- Qual a atuação de cada ator envolvido nestas políticas?</li> <li>4- Qual a visão de cada ator envolvido nestas políticas?</li> </ol>

Fonte: Elaboração Própria.

#### 4.2.4 Avaliação dos Resultados

Campomar (1991) afirma que “o estudo exaustivo de um caso, permite a descoberta de relações que não seriam descobertas de outra forma”. Suas análises são realizadas comparando situações e respondendo às perguntas “como” e “por que”.

Para responder tais perguntas, utilizando o esquema de perguntas esboçado na Figura 3, os dados foram tratados pelo método análise de conteúdo.

A análise de conteúdo é uma técnica que busca as informações contidas nas mensagens que são comunicadas por meio das entrevistas e que estão relacionadas com o objeto do estudo, no caso deste trabalho, as políticas públicas (BARDIN, 2011).

Silva (2011) aprofunda tal análise, afirmando que o método é uma ferramenta utilizada para compreender o que os atores sociais expressam no discurso.

Para esta finalidade algumas orientações de BARDIN (2011) são utilizadas:

- Análise da Comunicação por meio da leitura flutuante e transcrição da entrevista. Bardin (2011) considera a leitura minuciosa e precisa dos documentos organizados por meio das entrevistas a primeira etapa do processo. Esta técnica irá colaborar para estruturar a pesquisa devido ao alto número de entrevistados. A transcrição das entrevistas, por sua vez, deverá ser feita minuciosamente por meio das gravações que serão realizadas nas entrevistas pessoais e das anotações das entrevistas por telefone.

- Codificação. A codificação é vista como o tratamento que se dá ao material transcrito, transformando os dados brutos do texto em conteúdo para responder ao problema proposto. Bardin (2011) apresenta três etapas da codificação, que foram realizadas da seguinte forma: a) recorte: escolha das políticas públicas; b) contagem por programas, planos e projetos, assim como palavras chaves; c) classificação e a agregação das categorias: ação de cada ator em cada plano, programa e projeto.

- Método: Análise das Relações. Por fim a metodologia para compreensão do conteúdo extraído das entrevistas foi realizado pela análise das relações, que propõe a relação entre os elementos da mensagem, ou seja, o que os atores estão dizendo em suas falas sobre as políticas públicas e seus desdobramentos.

## 5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Utilizando a metodologia explicitada no capítulo 4, foi descrito, nos tópicos que seguem análises a partir das entrevistas semiestruturadas, realizadas por meio de atores que participam ou contribuem na construção das políticas públicas. Primeiramente foi realizada uma descrição dos atores entrevistados e em alguns casos os locais das entrevistas, como no caso dos trabalhadores e dos alunos do curso de corte e costura iniciante. É importante ressaltar que mesmo a pesquisa tendo evidenciado a predominância do gênero feminino, o gênero masculino também foi entrevistado, por entender que poderia haver diferença nas opiniões. Na sequência foram relatadas as subcategorias da categoria características do setor. Isto porque, algumas características foram importantes no decorrer de toda a análise. No item 5.2 foram relatadas as opiniões dos entrevistados quanto à qualificação profissional, categoria esta que mais gerou sequência de textos. Posteriormente, foi descrito a categoria educação profissional que apresentou projetos públicos específicos para a qualificação, e nos 5.4 as opiniões sobre a intermediação de mão de obra. Por fim gerou-se duas categorias a partir de questionamentos realizados para todos os atores, uma sobre o que cada um entendia como desafios para o setor e a outra sobre o entendimento da política pública.

### 5.1 Perfil dos Entrevistados

Foram realizadas dezenove entrevistas semiestruturadas com trinta e quatro pessoas sendo:

a) Sete alunos (as) cursando a qualificação profissional: a entrevista foi realizada durante o curso de corte e costura iniciante, na Escola Municipal de Educação Infantil (EMEI) Marly Buissa de São Bernardo do Campo. No local havia seis mulheres e um homem, sendo que, dois desses (uma mulher e o homem) estavam em um estágio mais avançado, pois já sabiam cortar e as demais eram o primeiro contato com a costura, de acordo com a professora da referida escola. Assim, foi realizado um *focus group* com cinco mulheres e duas entrevistas semiestruturadas com os alunos mais avançados.

b) Quatro trabalhadores (dois empregados e dois desempregados): Duas entrevistas foram realizadas com trabalhadores (uma mulher e um homem) que estavam realizando homologação no Sindicato dos Profissionais em Confecção do

Grande ABC e dois trabalhadores (uma mulher e um homem) dentro de uma microempresa de confecção para roupas infantil, permitido pela proprietária. As entrevistas semiestruturadas foram individuais.

c) Treze empresários: Dois *Focus Group* sendo que o primeiro foi formado por dois empresários e quatro empresárias. Os segmentos dos empresários entrevistados deste grupo foram descritos como: modinha, alfaiataria feminina, moda praia, bolsas e acessórios, uniformes profissionais e moda feminina. Do ponto de vista jurídico, o grupo era formado por micro e pequenas empresas sendo um declarado como Lucro Presumido e os demais pelo Sistema Simples. O segundo grupo foi formado por quatro empresários e uma empresária. Neste segundo grupo os empresários descreveram seus segmentos como: alfaiataria masculina, lingerie, moda feminina e malha confecção em geral e brindes. São micro empresas registradas como SIMPLES, Lucro Presumido e EPP. Posteriormente foram realizadas entrevistas semiestruturadas com dois sócios no ramo de moda praia e uma empresária de moda infantil e bebê.

d) Entrevista semiestruturada com uma microempreendedora – Empresa de brindes sustentáveis. É sócia e costureira na empresa.

e) Entrevista semiestruturada com dois professores do SENAI, sendo um deles Diretor da instituição Jacob Lafer (Santo André) e do Professor SENAI Almirante Tamandaré (São Bernardo do Campo);

f) Entrevista semiestruturada com uma professora do curso de qualificação de costura EMEI Marly Buissa – São Bernardo do Campo;

g) Seis atores públicos (a presidente do Sindicato dos Profissionais em Confecção do Grande ABC, o presidente da Associação Brasileira da Indústria Têxtil e Confecção (ABIT), um representante do Consórcio Intermunicipal Grande ABC, uma representante da Central de Trabalho e Renda (CTR), um Secretário do Desenvolvimento Econômico, Trabalho e Turismo (2009 a 2015), e a Diretora do Ensino de Jovens e Adultos (EJA) de São Bernardo do Campo. Todos realizados com roteiro de entrevistas semiestruturadas.

Tendo como norte as entrevistas semiestruturadas pretendeu-se responder o problema da pesquisa observando o olhar de cada interlocutor envolvido na política pública, de modo a colher suas opiniões e contribuições para as mesmas.

Por meio da pesquisa documental e do referencial teórico levantou-se alguns dados importantes relacionados às características do setor e dos trabalhadores, os

desdobramentos das políticas públicas denominadas como programas, planos, projetos e parcerias e a relação com a qualificação e intermediação da mão de obra do setor.

Desta forma, seis principais categorias foram encontradas originando cinquenta e sete subcategorias que serão analisadas a partir do item 5.2

O Quadro 12 apresenta as categorias geradas para esta análise, as quantidades de segmentos de textos (frases) extraídos da transcrição das entrevistas e os atores que expressaram estas opiniões. Foram gerados 771 segmentos de textos, sendo que a categoria qualificação profissional, gerou 424 segmentos de texto (55% do total), citados por todos os atores entrevistados. Posteriormente a categoria características do setor gerou 151 segmentos de textos. Esta categoria contribuiu para análises de todas as demais categorias.

Quadro 12 - Relação de Categorias e Atores Envolvidos

Categoria	Quantidade de Segmentos	Atores
Qualificação Profissional	424 frases	Todos
Características do setor	151 frases	Todos
Intermediação de Mão de Obra	87 frases	Todos
Educação Profissional	56 frases	Diretora do EJA, Presidente (a) Sindicato dos Profissionais em Confecção do Grande ABC, Representante do Consórcio, Professor do SENAI, Trabalhadores
Política Pública	38 frases	Empresários, Presidente da ABIT, Professores do SENAI, Secretário de Desenvolvimento Econômico, Trabalho e Turismo, Presidente (a) do Sindicato
Desafios do Setor	15 frases	Presidente da ABIT, Secretário de Desenvolvimento Econômico, Trabalho e Turismo, Presidente (a) do Sindicato
Total	771 frases	

Fonte: Elaborado pela autora

Os tópicos a seguir apresentam a análise específica de cada categoria e suas respectivas subcategorias. Apesar da categoria características do setor apresentar um menor número de segmentos de textos (apareceu em segundo lugar, logo após qualificação profissional), conforme mencionado, optou-se por iniciar as análises por esta categoria em função desta contextualizar a setor de forma geral.

## 5.2 Características do Setor

Esta categoria gerada pela opinião de todos os interlocutores envolvidos procurou corroborar as informações obtidas especialmente pelo sistema RAIS do Ministério do Trabalho. É importante recordar que os autores como Foot e Leonardi (1991), Cunha (2000) e Lassance e Sparta (2003) relataram o setor têxtil e consecutivamente a confecção como os pioneiros da industrialização e da nova estrutura do mundo do trabalho. Os trabalhos mecanizados que substituíram os manufatureiros trouxeram operários escravos e antigos artesãos que tentavam sobreviver e se adaptar as intensas jornadas de trabalho. As descrições de Deitos (2006) afirmaram ainda que os primeiros registros de qualificação se deram pelos mais desfavorecidos e vulneráveis. Desta forma há indícios de que o setor se iniciou precário e desvalorizado. Esta possível herança dos primórdios da industrialização será demonstrada por diversas vezes nesta categoria.

Na opinião da Presidente do Sindicato dos Profissionais em Confecção do Grande ABC isto é de fato uma realidade histórica:

(...) o setor da confecção na minha visão, é um setor muito precário, é um setor que acredito que não é visto como um setor primordial à cadeia produtiva (...). Então o nosso setor já nasceu assim terceirizado e quarteirizado (...). (Presidente (a) do Sindicato, 2016)

A categoria características do setor gerou 11 subcategorias que serão analisadas a seguir. Nos quadros que serão expostos as subcategorias, como no Quadro 13, uma coluna de referencial teórico foi acrescentada. Esta pretende esboçar a interlocução da pesquisa de campo com os dados e as referências levantadas previamente.

Quadro 13 - Subcategorias: Características do Setor

Subcategorias	Quantidade de Frases	Atores	Referencial Teórico (Continua)
Desinteresse por parte dos jovens	24 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alunos</li> <li>• Trabalhadores</li> <li>• Presidente (a) Sindicato</li> <li>• Representante da CTR</li> <li>• Secretário de Desenvolvimento, Professora do Curso de Qualificação</li> </ul>	CAMPOS e SOARES (2015) / RAIS (2016)
Baixos Salários	20 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alunos</li> <li>• Representante da CTR</li> <li>• Diretora do EJA</li> <li>• Presidente (a) do Sindicato</li> <li>• Presidente da ABIT</li> <li>• Empresários</li> <li>• Professora do Curso de Qualificação</li> </ul>	LASSANCE e SPARTA (2013) / CAMPAIGN (2014) / SINDICATO DOS PROFISSIONAIS EM CONFECÇÃO DO GRANDE ABC (2016) / RAIS (2016)

Predominância de mulheres	19 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alunos</li> <li>• Diretora do EJA</li> <li>• Presidente (a) Sindicato</li> <li>• Empresários,</li> <li>• Trabalhadores,</li> <li>• Presidente da ABIT, Professora do Curso de Qualificação</li> </ul>	NEVES e PEDROSA (2007) / GLOBAL DIALOGUE (2014)
Arrimo de família / Importante contribuição na renda familiar	17 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabalhadores,</li> <li>• Empresários</li> <li>• Presidente (a) Sindicatos</li> <li>• Presidente da ABIT</li> <li>• Alunos</li> </ul>	(1)
Idade dos Trabalhadores (mais velhos)	16 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresários</li> <li>• Trabalhadores</li> <li>• Professora do Curso de Qualificação</li> </ul>	(1)
Primeiro Emprego/ Emprego por necessidade	15 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alunos</li> <li>• Presidente (a) Sindicato</li> <li>• Trabalhadores</li> <li>• Empresários</li> </ul>	(1)
Trabalho por conta e/ou informal	14 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alunos</li> <li>• Presidente (a) Sindicato Trabalhadores</li> <li>• Presidente da ABIT</li> </ul>	NEVES e PEDROSA (2007)
Dificuldade para cuidar dos filhos	11 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidente(a) Sindicato,</li> <li>• Trabalhadores</li> <li>• Empresários</li> </ul>	(1)
Baixa Escolaridade	05 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidente (a) Sindicato e Empresários</li> </ul>	RAIS (2015)
Trabalhadores Imigrantes e Migrantes	06 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresários e Trabalhadores</li> </ul>	(1)
Gosto pela Profissão	04 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabalhadores e Presidente (a) Sindicato</li> </ul>	(1)
TOTAL	151 Frases		(Conclusão)

Fonte: Elaborado pela autora

Nota: (1) Temática não encontrada no referencial consultado, relatado pelos entrevistados.

### 5.2.1 Um setor envelhecido? Desinteresse por parte dos Jovens / Idade do Trabalhador (acima de 35 anos)

A pouca procura dos jovens pelo setor foi citada em 24 frases e, o fato de que a maior parte dos empregados tem idades maiores de 35 anos, foram citadas 16 vezes. De acordo com Campos e Soares (2015) <sup>24</sup>, este fenômeno não está relacionado apenas ao setor da confecção. Para eles a diminuição da população jovem e o aumento da população idosa tem reduzido o nível de atividade produtiva da população. Esta diminuição contribui para a opinião do Ex Secretário de Desenvolvimento Econômico, Trabalho e Turismo.

<sup>24</sup> Ver capítulo 3, tópico 3.2.2.

Só uma observação: o interesse dos jovens não caiu só apenas com o setor têxtil e de confecções com essa indústria, caiu com a indústria em geral. Isso vale para metalúrgico, isso vale pra químico, isso vale para diversas cadeias industriais. (Ex Secretário de Desenvolvimento, 2016).

Ou seja, sendo o setor da confecção extenso em sua cadeia produtiva e no seu número de trabalhadores esta suposta redução de trabalhadores jovens no setor pode estar ligado a um fenômeno de toda a indústria de transformação.

Nas empresas os relatos são de trabalhadores em sua maioria acima de 35 anos, sendo uma minoria abaixo desta faixa etária.

Eu ainda tenho um pessoal mais novo. Acho que eu tenho umas duas abaixo dos trinta. Mas eu tenho acho que dezesseis costureiras e duas são abaixo de trinta, o restante mais de quarenta. (Empresária *Focus Group I*, 2016).

A gente não faz restrição de idade. Nós tivemos inclusive nossa primeira funcionária ela tinha sessenta e dois né? (Empresários – Sócios, 2016)

As demais entrevistas, porém, expressa uma ideia de desvalorização do setor e da profissão, o que também pode estar contribuindo para este desinteresse. Os trabalhadores reconhecem dentro das confecções em suas colegas de trabalho esta realidade.

Se você for ver a maioria tem mais de sessenta anos sabe, não tem uma costureira nova, menina nova que tá interessada nisso.  
(Trabalhador de Confecção, 2016).

O setor da confecção é descrito como uma profissão antiga e não estimulada para que as novas gerações possam seguir, a menos que seja em áreas alternativas como a moda, tal como os trechos abaixo sugerem.

Eu acredito que um dos fatores é a questão dos jovens entenderem que a costura é uma coisa da minha mãe ou da minha vó, eles gostam de ver o modelo pronto, mas não de fazer. (Presidente (a) do Sindicato, 2016).

Eu acho que isso é a consequência de estar escasso, porque por não ter esta capacitação e esta sequência, ninguém mais quer ser costureira. Hoje as mães são, mas as filhas querem moda... “eu ficar em uma máquina, ficar em casa? Eu quero ser moda.” (Empresário *Focus Group I*, 2016)

Este olhar para a confecção no setor mais *fashion* foi comentado por Filha e Santos (2002)<sup>25</sup>, ao refletirem as mudanças da década de 2000. Eles reforçaram a importância do marketing e do design para o novo mundo competitivo. A moda então adentrou nesta realidade nos diversos tipos de comércio que a indústria se dividiu. Estes temas serão abordados de forma mais abrangente posteriormente.

---

<sup>25</sup> Ver capítulo 3, tópico 3.1.4

Para o SENAI outras profissões despertam maiores interesses, mas as diversidades das tarefas podem contribuir para uma nova perspectiva para o setor.

Agora a gente sabe às vezes o jovem é muito mais atraído por outras coisas, mas eu acho que isso é um trabalho de formiguinha, é devagar que você vai conquistando e mostrando que tem uma série de coisas que essas pessoas podem contribuir. (Diretor do SENAI, 2016).

Observa-se que os entrevistados, especialmente trabalhadores e empresários, referem-se à profissão atribuindo tal função ao sexo feminino: “é coisa da minha mãe ou da minha avó”, “menina nova que tá interessada nisso”. Este fato parece ser mais uma característica relevante para o setor como será descrito a seguir.

### **5.2.2 As vulnerabilidades do Setor: Predominância de mulheres / Baixos Salários/ Arrimo de Famílias ou importante contribuição na renda familiar / Baixa Escolaridade**

Como informado por Salm (1980), Neves e Pedrosa (2007), as novas estruturas do mundo do trabalho inseriram definitivamente as mulheres. Foi observado pelos autores, porém, que as mulheres são desiguais nos quesitos remuneração e escolaridade. De acordo com dados do Fórum Global (2014), já mencionado, estes fatos são acentuados nos países em desenvolvimento. No Grande ABC o setor chega a empregar 80% do gênero na área da confecção. As opiniões dos diversos atores entrevistados sintetizam estas informações associando estas vulnerabilidades ao sexo feminino.

Empresários (as), trabalhadores (as), Sindicato e, até mesmo, alunas dos cursos de qualificação geraram 19 frases afirmando que o setor possui predominância de mulheres.

Porque eu acho que é desde o começo né, machismo. Porque mulher costura, mulher limpa a casa, lava a louça, eu acredito que seja este motivo. (Alunas do Curso de Qualificação, 2016).

Então são donas de casa, porque a confecção emprega setenta, setenta e cinco por cento mais ou menos de mulheres o resto que é homem. (Empresário- *Focus Group II*, 2016).

Para a Diretora do EJA, o perfil feminino no setor trata-se de uma questão cultural e aparece associado com as dificuldades da mulher adequar a profissão com sua vida doméstica.

Olha, 98% dos nossos educandos e educandas na confecção são mulheres. O que atrai? Acho que tem uma condição cultural, né? Já com a própria profissão. E tem também a própria organização que se dá ao trabalho,

porque eu posso efetivar o trabalho numa perspectiva domiciliar, e eu acho isso uma ação muito castradora da mulher né... (Diretora EJA, 2016)

Esta opinião da Diretora corrobora com as análises mencionadas acima, ou seja, para os entrevistados a predominância do gênero pode estar associada além da questão cultural, com o trabalho doméstico, pois tendo a mulher acúmulo de funções, a costura parece ser um bom caminho para gerar renda e manter seus outros afazeres. Este raciocínio pode abrir um precedente que será observado mais adiante na análise da escassez e também do trabalho informal.

Na opinião dos entrevistados os baixos salários (20 frases) também desestimulam permanecer no setor formalmente. Em 2016 o piso do trabalhador qualificado, de acordo com o Sindicato, era de R\$1107,00, e a realidade mundial é ainda pior, pois onde a necessidade de trabalho é maior, as mulheres aceitam longas jornadas de trabalho informalmente, precarizando globalmente o setor. (CAMPAIGN, 2014).<sup>26</sup>

As mulheres que se mantêm na indústria, de acordo com os relatos, são “arrimos de família” ou possuem importante contribuição na renda da família (17 frases).

A trabalhadora que estava realizando homologação parecia estar decidida abandonar a indústria e manter sua profissão de forma doméstica. Este relato reforça toda a análise deste tópico.

Então, o salário estava mil cento e sete, é uma vergonha e agora por conta assim fazendo os consertos e tudo dá para chegar até um pouquinho a mais. Dos mil cento e sete você vai pagar pelo transporte, porque dizem que a empresa que paga não à gente; a gente dá seis por cento do salário que já é quase metade, então eu já não tenho esse gasto, eu estou lá na minha casa no meu canto. (Trabalhadora realizando homologação, 2016).

Os empresários, por sua vez, reconhecem as dificuldades dos trabalhadores e as necessidades de seus funcionários.

Nossa, eu gostaria de pagar pelos menos... Não vou falar valores... mas gente eu fico com dó, mas eu não consigo pagar mais. (Empresária - Focus Group I, 2016).

É a principal fonte de renda também. Não sei se a principal, mas a renda delas é importante, ajuda a completar a renda, especialmente neste momento de crise. (Empresário – Focus Group I, 2016).  
As pesquisas falam em sessenta por cento no geral né, é arrimo de família. (Empresário – Focus Group I, 2016).

---

<sup>26</sup> Ver capítulo 3, tópico 3.2.4.

Além dos baixos salários, os relatos também chamam a atenção para o nível de escolaridade destes trabalhadores. Apesar do sistema RAIS<sup>27</sup> demonstrar um aumento no nível da escolaridade nos últimos anos, empresários e sindicato descrevem os trabalhadores como possuindo baixo grau de instrução predominando, ensino fundamental e médio.

Exatamente eu acredito que cabe também aí, porque a gente está lidando com pessoas que praticamente não tem uma escolaridade (Presidente (a) do Sindicato, 2016).

São mulheres entre o ensino fundamental e médio (Empresário- Focus Group II, 2016).

Os itens citados neste tópico contribuem mais uma vez para a reflexão da desvalorização do setor e da baixa procura pelo mesmo. As opiniões expressadas até o momento trazem a ideia de que o trabalhador, especialmente as mulheres, não adentram ao setor por vontade, ou com perspectivas. A necessidade de conciliar renda com tarefas domésticas associadas às vulnerabilidades apresentadas gera a busca pelo emprego seja ele qual for. A seguir será observado o quanto estas características estão interligadas.

### **5.2.3 O trabalhador da confecção: Primeiro Emprego – Emprego por necessidade / Trabalho por conta e/ou informal / Dificuldade para cuidar dos filhos**

A predominância do gênero feminino ressalta algumas opiniões acerca do trabalho formal e informal, assim como algumas dificuldades enfrentadas pelas trabalhadoras.

Como já mencionado, o setor conta com muitos trabalhadores informais, sem experiência e com poucas perspectivas. Tendo o setor predominância de mulheres, as entrevistas semiestruturadas, indicam que a informalidade pode estar ligada as dificuldades para cuidar dos filhos, visto que parte deste problema soluciona-se ao realizar trabalhos profissionais em casa. O setor também aparece como uma alternativa para o primeiro emprego e ressalta-se a visão de desvalorização, pela busca do mesmo apenas por necessidade e não almejando uma carreira. A frase da empresária: “deu alguma coisa errada na vida”, reforça esta hipótese.

Muito. A maioria das mulheres, não pode dizer todas, mas a grande maioria é isso: mãe solteira, mais de dois filhos e que sustenta a casa, então ela está naquela profissão e a maioria fala “eu só estou aqui porque eu

---

<sup>27</sup> Ver capítulo 3, tópico 3.2.3.

preciso”, porque é um setor que você sai de uma empresa e amanhã você já pode estar em outra, é fácil de conseguir, então mais a maioria é por isso, por causa dos filhos. (Trabalhadora realizando homologação, 2016).

Então se salva aquelas que deram alguma coisa errada na vida, no meio do percurso e acabou virando costureira. Então essas que sobraram. Porque como é uma coisa desvalorizada, é aquela coisa caseira, ninguém mais quer (Empresário – *Focus Group I*, 2016).

Desta forma, observa-se que este item foi citado 15 vezes. O Trabalho por conta e/ou informal 14 vezes e a dificuldade para cuidar dos filhos 11 vezes.

Muitos empresários reconhecem esta dificuldade de possuírem a maioria da sua mão de obra feminina e suas respectivas dificuldades.

A maioria das costureiras tem filhos. Tem a época que está de férias e é complicado, não tem onde deixar filhos, estas coisas, se bobear ela não tem como vir trabalhar porque ela não tem com quem deixar o filho. (Empresário- *Focus Group I*, 2016).

Para os trabalhadores e para o sindicato a dificuldade com creches e horários aumenta a possibilidade das mulheres trabalharem em casa ou tentarem ter seu próprio negócio informalmente.

Por fim a questão da mãe, quando tem um bebê, ela tem que pedir pra sair, pede as contas, porque ela não tem com quem deixar os filhos. Por exemplo: ela tem que entrar na empresa às sete da manhã e a creche abre às sete, ela tem que pegar o filho às dezessete horas e ela sai da empresa às dezessete horas. Então às vezes ela vai passar por dificuldades financeiras, mas ela não tem como deixar um recém-nascido sozinho (Presidente (a) do Sindicato, 2016).

Agora estou conseguindo ficar mais tempo com os meus filhos, ajudar no dever de casa. Ele teve um problema de surto de conjuntivite e virose então eu pude fazer meus consertos de noite e de dia tratar deles de poder ter o meu horário de levar no médico, então estou me sentindo bem melhor agora (Trabalhadora realizando homologação).

No cenário até então observado, parece haver indícios de políticas públicas necessárias que não eram objeto deste estudo. Entretanto, algumas dificuldades relatadas, como a dificuldade para cuidar dos filhos, sendo o setor predominantemente de mulheres, podem responder algumas questões das políticas para qualificação e intermediação.

Antes, porém, pretende-se explorar mais características apresentadas pelos entrevistados. Nas dificuldades para encontrar mão de obra, uma questão é observada durante as entrevistas: a presença de uma mão de obra “estrangeira” e porque não aqueles que mesmo aderindo ao setor pela necessidade criaram gosto pela profissão como será descrito no próximo tópico.

#### 5.2.4 As adversidades: Trabalhadores Imigrantes / Gosto pela Profissão

Ao descrever o início da indústria no Brasil, Cunha (2000) relata as dificuldades da época para consolidar a mão de obra no novo período. Havia um conflito para substituir a mão de obra escrava e agrícola para a mão de obra industrial e assalariada. Neste momento, o Brasil muitas vezes misturava em suas fábricas a mão de obra estrangeira e a nova classe trabalhadora formada por antigos escravos.

As opiniões dos entrevistados parecem demonstrar que a busca pela mão de obra no setor da confecção remete novamente a estes conflitos. Os trabalhadores estrangeiros parecem começar a ocupar alguns espaços deixados pelo trabalhador local e suas respectivas realidades.

Nós vamos ter um problema muito sério daqui algum tempo, por quê? Porque algumas confecções já estão trabalhando com os estrangeiros, os peruanos lá trabalham doze, treze horas por dia, mas você precisa ver a qualidade da confecção que eles têm. Eles trazem produtos do Chile, costureiras de lá e você precisa ver a qualidade do profissional que eles têm a gente não consegue acompanhar eles (Empresário- *Focus Group I*, 2016).

A gente tem muito caso dos bolivianos né, que a maioria é homens, mas predomina mesmo mulheres (Microempreendedora, 2016).

Mais uma vez a mão de obra estrangeira, assim como, nos primórdios da industrialização, na opinião dos entrevistados, parece estar à frente da nacional. Os quesitos horas de trabalho e qualidade, sobressaem ao nosso para o empresário, em detrimento a mão de obra nacional.

Por fim, apesar das dificuldades descritas nesta categoria e das vulnerabilidades apresentadas, destacam-se quatro afirmações que demonstram o gosto pela profissão de alguns trabalhadores e, porque não dizer, orgulho do seu trabalho.

Não sei te explicar certinho assim, por que pra mim, eu aprendi a gostar, então pra mim é uma coisa prazerosa, você produz alguma coisa e vê a pessoa usando, pra mim é prazeroso então fica um pouco difícil de falar (Trabalhador fazendo homologação, 2016).

Não, às vezes até passa pela cabeça na hora que você tá naquela angustia e você pensa "chega", mas aí não dá "é o que você gosta de fazer e o que você sabe fazer" (Trabalhadora Confecção, 2016).

Após observar as principais características do setor e de seus trabalhadores adentram-se na qualificação profissional e intermediação da mão de obra, principais objetos deste estudo.

### 5.3 Qualificação Profissional

Durante todo o início da industrialização no Brasil buscou-se políticas públicas que contribuíssem para a formação da mão de obra necessária para as novas estruturas econômicas do país. Cunha (2000) e Deitos (2006) relatam estas primeiras experiências que se iniciam com os mais vulneráveis e posteriormente buscam parcerias efetivas para massificar a mão de obra necessária. Neste quesito, as entrevistas foram direcionadas para tentar compreender a ideia de qualificação profissional e sua importância na formação de mão de obra para o setor da confecção. Foram compreendidas como qualificação profissional todas as subcategorias que descreviam o que os atores entendiam sobre este assunto, bem como sua importância e o envolvimento da política pública. Observou-se como cada entrevistado relacionou o quesito qualificação com a escassez da mão de obra no setor, o que de fato é um profissional qualificado e a relação da política pública em todos estes quesitos. O Quadro 14 apresenta as subcategorias geradas e suas respectivas frases.

Quadro 14 - Subcategorias: Qualificação Profissional

Subcategorias	Quantidade de Frases	Atores	Referencial Teórico (Contínua)
Atores envolvidos na qualificação. OBS: SENAI citado 66 vezes, Prefeitura 8 vezes, Sistema S em geral, 23 vezes.	68 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabalhadores</li> <li>• Representante do Consórcio</li> <li>• Secretário de Desenvolvimento</li> <li>• Presidente da ABIT</li> <li>• Diretora do EJA</li> <li>• Professor SENAI</li> </ul>	CUNHA (2005) / ROCHA (2011) / MACHADO e GARCIA (2013) / VIEIRA (1995) / MEC (2016)
Planos, Programas, Projetos e Parcerias	29 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diretora do EJA,</li> <li>• Professor SENAI,</li> <li>• Professora Curso Qualificação</li> <li>• Secretário de Desenvolvimento</li> </ul>	GUIMARÃES(1996) / BRYAN 1983 / DEITOS (2006) / CUNHA (2005) / MACHADO e GARCIA (2013) / ROCHA (2011) / CARDOSO (2008) / MINISTÉRIO DO TRABALHO (2003) / FIGUEIREDO E MULLER (2015) / MEC (2016)

Fonte: Elaborado pela autora

Nota: (1) :Temática não encontrada no referencial consultado, relatado pelos entrevistados.

Escassez de mão de obra qualificada	27 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Representante da CTR</li> <li>• Presidente (a) Sindicato</li> <li>• Secretário Desenvolvimento</li> <li>• Professora Curso Qualificação</li> <li>• Trabalhadores</li> </ul>	SALM (1980) / VIEIRA e ALVES (1995) / BULHÕES 2004/MINISTÉRIO do TRABALHO (2003) / GORINI (2000) / GLOBAL DIALOGUE (2014)
Cursos de Qualificação	27 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresários</li> <li>• Trabalhadores</li> <li>• Professora Curso Qualificação</li> <li>• Professor do SENAI</li> </ul>	(Contínua) PMSBC (2016) / PMSA (2016) / PMM (2016)
Desdobramentos da Qualificação	27 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alunos,</li> <li>• Empresários</li> <li>• Presidente da ABIT</li> <li>• Diretora do EJA,</li> <li>• Professor do SENAI, Diretor do SENAI</li> </ul>	ROCHA (2011)
Contratação de Recém Qualificado	25 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Representante do CTR</li> <li>• Empresários</li> <li>• Alunos</li> <li>• Professora Curso Qualificação</li> </ul>	(1)
PRONATEC	20 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diretora do EJA</li> <li>• Presidente (a) Sindicato</li> <li>• Empresários</li> <li>• Representante do Consórcio</li> <li>• Professor SENAI, Diretor do SENAI</li> </ul>	M.T.E (2016) /SENAI ALMIRANTE TAMANDARÉ (2016) / SENAI A. JACOB LAFER (2016)
Diálogo Estado, empresários e outros	19 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresários</li> <li>• Representante do Consórcio</li> <li>• Representante da CTR</li> <li>• Presidente da ABIT</li> </ul>	BRYAN (1983) / FERRAREZI e SARAIVA (2006)
Aprendizado sem curso de qualificação	19 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresário</li> <li>• Trabalhador</li> <li>• Presidente ABIT</li> </ul>	SALM (1980) / SOUZA (2015)
Impedimentos para se qualificar	15 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresários</li> <li>• Trabalhador</li> <li>• Presidente (a) Sindicato</li> </ul>	(1)
Trabalhador Qualificado	14 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresários</li> </ul>	SALM (1980) /MANFREDI (2006) / SOUZA (2015) / MENDES (1995)

Percepção da Necessidade de Qualificação	14 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidente (a) Sindicato</li> <li>• Professor SENAI</li> <li>• Trabalhador</li> </ul>	SILVEIRA (2006)
Necessidade de Inovação	14 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresários</li> <li>• Professor SENAI, Diretor SENAI</li> <li>• Presidente da ABIT</li> <li>• Secretário de Desenvolvimento</li> </ul>	KON e COAN (2009)
Desvalorização da profissão por falta de Qualificação	14 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresários</li> <li>• Alunos</li> </ul>	(Conclusão) DEITOS (2006)
Cursos Pagos	14 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabalhadores</li> <li>• Empresários</li> <li>• Professor SENAI</li> </ul>	(1)
Cursos Gratuitos	06 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabalhadores</li> <li>• Empresários</li> <li>• Professor SENAI</li> </ul>	SANTOS e RODRIGUES (2012)
Qualificação para Trabalhar por conta	13 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresários</li> <li>• Representante da CTR</li> <li>• Professora Curso de Qualificação</li> <li>• Alunos</li> <li>• Diretora do EJA</li> </ul>	ANTERO (2006)
Sentimento de Ineficácia dos Cursos	09 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresários</li> <li>• Trabalhador</li> <li>• Presidente (a) Sindicato</li> <li>• Professor SENAI</li> </ul>	CASTIONI (2013) / COELHO (2015)
Técnica para exercer a função	09 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidente (a) Sindicato</li> <li>• Trabalhador</li> <li>• Empresários</li> </ul>	ANTERO (2006)
Visão do papel da empresa na Qualificação	08 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresários</li> <li>• Presidente da ABIT</li> </ul>	BRASIL, (1937)
Descontinuidade da Política Pública	07 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresários</li> <li>• Diretora do EJA</li> <li>• Representante do Consórcio</li> <li>• Presidente da ABIT</li> </ul>	DEITOS (2006) / CASTIONI (2013)
Interesse em se qualificar	08 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresários</li> <li>• Trabalhador</li> </ul>	(1)
Mão de obra qualificada nova	07 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresários</li> <li>• Representante do Consórcio</li> </ul>	DEITOS (2006) / ROCHA (2011) / BARRADAS (1986)
Vontade de aprender e progredir	07 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabalhadores,</li> <li>• Empresários</li> </ul>	SALM (1980)
Política intervém na Ação do Estado	04 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresários</li> </ul>	DEITOS (2006)
TOTAL	424 Frases		

### 5.3.1 Interpretações pela ótica dos entrevistados: Trabalhador qualificado / Escassez de mão de obra qualificada/ Mão de Obra qualificada Nova / Contratação de Recém qualificado

Os atores envolvidos na qualificação profissional são os mais citados nesta categoria, 68 frases mais precisamente. No entanto, antes de analisar tal subcategoria se faz necessário verificar a opinião dos entrevistados sobre o que é de fato (para eles) um trabalhador qualificado, quais os aspectos desta qualificação profissional e de que forma as políticas públicas contribuem com este quesito.

Para Salm (1980)<sup>28</sup>, a divisão do trabalho trouxe uma nova visão de qualificação. O profissional qualificado deve possuir características importantes como saber trabalhar com outras pessoas, mas, principalmente, saber executar as tarefas com certa agilidade. Os empresários entrevistados corroboram com esta opinião e descrevem como principal característica do trabalhador qualificado: “aquele que sabe fazer”.

Bom na minha opinião é uma costureira que entende o processo de costura, não é uma coisa automática só. Só colocar o pé no pedal e acabou. Colocando o pé sem entender aquilo, sem entender onde aquilo se encaixa. Sentido do fio do tecido, o tecido que precisa de leveza ou não, e isso é só costureira que sabe (Empresária – *Focus Group I*, 2016). Assim o que eu considero um profissional qualificado. Além do ofício a que se propõe é trabalhar em equipe. É trabalhar em sintonia com as regras da empresa, ser pontual. Este é um profissional, profissional é isso. Produtividade tem que ter uma agilidade. Isto tudo vai influenciar. (Empresário – *Focus Group II*, 2016).

Ou seja, da perspectiva empresarial, o trabalhador qualificado é aquele que atende as necessidades operacionais da indústria. Mais adiante será visto que na opinião de outros atores esta visão é um pouco mais ampla, como será observado nas entrevistas da diretora do EJA, o que pode expressar uma hipótese de conflito nos objetivos da qualificação e, conseqüentemente, das dificuldades na execução da política pública.

Para os empresários, esta mão de obra, especialmente a qualificada, encontra-se escassa na Região do ABC.

Pra gente é impossível achar mão de obra capacitada no ABC, à gente acaba contratando em São Paulo (Empresária – *Focus Group I*, 2016).

Os registros anteriores, porém, apontam para uma demanda antiga e emergencial, desde o início da industrialização, e em todos os setores. Como já

---

<sup>28</sup> Ver capítulo 2, tópico 2.1.1.

observado por Vieira e Alves (1995), o Estado nos primeiros registros de desenvolvimento do país, como nos anos de 1950, começou a demonstrar uma grande preocupação com a qualificação da mão de obra para a indústria. Entretanto, as medidas não atingiam a necessidade da demanda emergencial. As 27 frases sobre escassez de mão de obra qualificada refletem que esta busca por trabalhadores qualificados ainda é a mesma. Os empresários entrevistados relatam uma mão de obra que não está preparada para responder às confecções.

Então é realmente, a confecção é muito artesanal, por mais que você tenha uma indústria, mas a confecção é muito artesanal e hoje o que pega um pouco é a mão de obra, que você não tem mão de obra qualificada (Empresária 2016).

Entrevistados do setor público afirmam que houve tentativas para reduzir esta dificuldade para contratação, mas, na opinião deles, não existia um consenso do poder público e dos empresários, como veremos de forma mais concisa adiante.

O Ex Secretário de Desenvolvimento relata, em sua entrevista, um projeto que foi realizado com todas as Centrais de Trabalho e Renda da Região do ABC para contratar mão de obra qualificada para o setor.

Então isto foi uma intervenção cirúrgica, não foi uma intervenção qualquer, foi cirúrgica, porque nós procuramos amarrar mesmo e deixar claro que são tantas as necessidades e estão aqui tantos trabalhadores e são tantas as empresas (E Secretário de Desenvolvimento, 2016).

A representante da Central de Trabalho e Renda entende que havia uma exigência grande por parte dos empresários ao tentar contratar esta mão de obra.

Mas assim, o empresário da confecção ele quer... Ele vive reclamando que não tem profissional na área né, ele reclama muito que não acha profissional em Centros Públicos, enfim. Mas o empresário ele sempre quis um trabalhador bem qualificado né, que não desse problema, que chegasse lá e já soubesse mexer na máquina né. Ou seja, sem ter problema não queria ensinar, porque assim, é um trabalho muito constante né, é uma produção rápida (...) (Representante da Central de Trabalho).

Para a presidente do Sindicato nem mesmo os trabalhadores formados em cursos de qualificação, por algum motivo não foram absorvidos pelas empresas.

(...) mas não supriu a necessidade da região, é não supriu a necessidade porque essas pessoas que foram formadas, as empresas não absorveram pelo menos até onde eu acompanhei (...) (Presidente (a) do Sindicato, 2016).

E até mesmo os trabalhadores inseridos nas empresas reconhecem esta escassez.

Uma por seleção, porque igual aqui, a gente tá em uma luta grande pra qualificar, é difícil, você achar. Você tem bastante ajudante tal, mas se você precisa de uma pessoa específica como auxiliar de modelista, a pessoa tem que ter um curso. Qualificação. Não posso pegar uma pessoa do nada,

posso até ensinar, mas não é da empresa isso (Trabalhadora de Confecção, 2016).

Entende-se, então, que a escassez de mão de obra qualificada no setor da confecção, na opinião dos atores, é algo consolidado. Há, porém, um conflito nas opiniões entre empresários e atores do setor público. Aparentemente há uma exigência grande por parte das indústrias e um retorno inferior para o trabalhador.

Na entrevista do Ex Secretário de Desenvolvimento é citado um projeto esboçado por uma política pública específica para o setor, para contratação desta mão de obra. Assim, a visão de qualificação mais uma vez parece ser vista por uma ótica diferente pelos atores.

Verificou-se também que, durante as entrevistas, os empresários reforçaram a ideia de uma mão de obra qualificada nova, ou seja, uma renovação do setor advinda da qualificação profissional. Embora citada em apenas 7 frases, esta questão pareceu ser bem importante para os empresários como um todo.

Nós precisamos de mão de obra qualificada capacitada, precisamos de uma mão de obra renovada isso há muitos anos, e isso não vem, não vem. Nós já pedimos, temos ido atrás há quatro anos né que nós estamos nesta batalha aí com o grupo, isso em grupo hein, mas ela não se renova (Empresário – *Focus Group II*, 2016).

A costureira ela tem um ciclo grande né, aí ela aposenta, só que lá traz não surgiu uma que estava aprendendo pra gente conseguir estar repondo esta pessoa (Empresária – *Focus Group II*).

Este apelo dos empresários por uma mão de obra renovada, ou seja, novo trabalhador é contestado por atores do setor público, pois as entrevistas demonstram que estes novos profissionais, os recém-qualificados, não são contratados.

Então sempre as candidatas que nós encaminhávamos para as vagas, elas sempre eram reprovadas por esse motivo. Porque ela acabou de se formar Então a trabalhadora ela tinha condições de aprender. Claro, ela não saía de lá costurando né, mas ela tem a noção de como fazer. Mas os empresários em si, eles não tinham o hábito, o costume, não tinham paciência de qualificar esta profissional pra ele. Então tinha uma rejeição muito grande por parte dos empresários (Representante da Central de Trabalho e Renda, 2016).

Olha na minha empresa, pelo menos no grande fluxo das atividades principais, requer uma qualificação prévia (Empresária, *Focus Group I*, 2016).

Se for uma coisa simples como tirar uma linha, fazer uma embalagem pode ser, mas o principal requer qualificação (Empresário *Focus Group I*, 2016).

Os que insistem um pouco conseguem uma colocação de mão de obra e renovam sua equipe operacional.

E quando formaram eu contratei na ocasião quatro funcionários. Das quatro até hoje eu tenho duas lá, as outras saíram por motivos pessoais, mas funcionou. Tem que ter um pouquinho de paciência porque a teoria da prática tem uma certa distância, mas você vê que a pessoa vem com outra noção e realmente funcionou. (Empresário *Focus Group I*, 2016).

Para as alunas que buscam uma nova oportunidade no mercado de trabalho, mesmo com os cursos, não há uma certeza de contratação.

Então eu vim fazer o curso pra entrar na área. Eu até já fiz uns contatos, mas também até agora nada.

É que eu tenho duas amigas que já trabalham né nesse ramo da costura e pediram pra assim que eu terminar o curso levar, mas também não é garantido né.

Não é assim, você sai daqui costurando tudo sabe, porque o profissional ele tem mais dicas né, porque na prática é diferente da teoria, o que vale é você saber fazer. Não é ter o curso (Alunas do Curso do EMEI Marly Buissa, 2016).

O professor do SENAI Almirante Tamandaré de São Bernardo relata que diferentemente de outros cursos, a confecção não possui um estágio prévio, o que pode dificultar um pouco esta contratação.

O curso de qualificação ele não prevê estágio, ele prevê a contratação direta, então ficava muito a cargo dos empresários, sempre eles nos procuravam para poder contratar, se não tinham os funcionários atuando, eles vinham verificar os alunos que tínhamos no momento para poder tentar entra contato com eles e verificar uma possível atuação direta na empresa ou indústria deles (Professor SENAI Almirante Tamandaré, 2016).

Percebe-se neste momento, que a necessidade da indústria, assim como outrora, é uma necessidade imediata e a formação destes novos trabalhadores possui um tempo diferente. Outra questão é que este imediatismo sugere profissionais “prontos”, o que não é o caso dos recém - qualificados.

De qualquer forma, os diversos atores entrevistados nesta pesquisa, concordam que a qualificação profissional é importante para melhora do setor e para a diminuição da escassez de mão de obra como veremos no próximo tópico.

### **5.3.2 As opiniões sobre a qualificação: Percepção da Necessidade de Qualificação / Necessidade de Inovação/ Interesse em se qualificar/ Vontade de aprender e progredir**

Alcântara e Lucena (2006) já afirmaram que a era tecnológica trouxe a percepção da necessidade de qualificação e a necessidade de inovação. Para o

trabalhador da confecção, o curso feito no SENAI por meio da empresa auxiliou na sua atuação profissional.

É eu fiz agora há pouco tempo controle de qualidade que pra mim foi assim, agregou mais conhecimento né. Porque às vezes a gente pensa que sabe tudo e o curso na verdade ajuda muito (Trabalhador Confecção, 2016).

Para os empresários, os cursos além de capacitar para as funções, ensinam para questões básicas importantes na produção.

Conscientizou eles mais né. Que não pode deixar uma matéria prima mal armazenada, por mais que existe as regras dentro da empresa eles pensam: “ah mais é exigência à toa”, não, então eles viram que é importante. (Empresária, 2016)

A necessidade de inovação surge principalmente na década de 80 com a microeletrônica e novos processos de trabalho, mas é especialmente na década de 90, com a abertura comercial já mencionada, que esta necessidade intensifica. Apesar dos grandes investimentos ocorridos em 1986 para reestruturação do setor, a confecção permaneceu como um elo da cadeia que necessita de grande mão de obra mesmo com novos maquinários.

O relato do Diretor do SENAI Jacob Lafer reforça que apesar da necessidade da mão de obra massiva o novo parque industrial e suas máquinas mais modernas exige um trabalhador apto para determinados maquinários.

Porque aquelas máquinas antigas não se usam mais industrialmente. Hoje você tem máquinas, por exemplo, que elas são programadas, e aí você tem que ter uma pessoa com facilidades de como lidar com essas técnicas. A mesma coisa em termos de modelagem né. Aquele negócio de você fazer no papel etc., etc., hoje você tem plotters que fazem isso, você tem máquinas que fazem o corte, mas alguém tem que operar isso. Então algumas áreas do setor de confecção, você já percebe que quem está vindo, são pessoas mais jovens (Diretor SENAI Jacob Lafer, 2016).

A preocupação com a inovação está presente em diversos atores, pois esta questão parece modificar a qualificação do trabalhador, ou seja, a inovação não passa apenas pelo maquinário, mas principalmente pelo profissional que irá operar a máquina. Para o representante do Consórcio nem mesmo o SENAI consegue acompanhar na velocidade necessária as mudanças.

Acho que o SENAI tem essa dificuldade. Monto uma escola técnica, técnica não necessariamente, mas uma escola profissional que tem cursos de iniciação profissional, que tem um perfil... É difícil tirar uma máquina daqui e colocar uma mais moderna, enfim... (Representante do Consórcio, 2016).

Alguns empresários inclusive encontraram dificuldades ao decidirem modernizar suas confecções.

Eu escutava assim: “Ah se a senhora colocar uma máquina eletrônica eu não vou saber trabalhar”. Quando eu coloquei máquina eletrônica, eu tive que mandar quase todo meu pessoal embora (Empresária, *Focus Group I*, 2016).

Para o presidente da ABIT e para o Ex Secretário de Desenvolvimento a inovação do trabalhador é inevitável.

Têm diversas oportunidades, os cursos básicos do SENAI e os cursos avançados, a maior preocupação nossa não é a tecnologia das máquinas e equipamentos, é a maior, usar a palavra correta aqui, o maior patrimônio que nós temos nas empresas são as pessoas, se a revolução não vier, a boa revolução não vier através das pessoas, você pode ter o melhor equipamento, não vai acontecer (Presidente ABIT, 2016).  
Então é o tipo de trabalhador que vai mudar. Vai ter mais máquinas no processo produtivo, mais máquinas e mais gente na criação (Secretário de Desenvolvimento, 2016).

Compreende-se então, que um novo item aparece de forma mais expressiva ao ouvir a opinião dos entrevistados sobre a necessidade de qualificação.

A qualificação profissional passa a ser atribuída à inovação de maquinários e do próprio profissional. Desta forma, empresas e órgãos educacionais necessitam se preparar constantemente para acompanhar as evoluções, e a qualificação passa pelos recém-qualificados e pelos trabalhadores que já estão na indústria para se renovar.

A qualificação trata-se então de uma constância.

A ideia da importância da qualificação, assim como da inovação, não é exclusiva dos empresários, setor público ou instituições, os trabalhadores possuem interesse em se qualificar. Ao observar este interesse por parte dos profissionais, os empresários dizem aumentar as oportunidades para estes em suas empresas.

Eu estava como cortadeira que eu aprendi por mim mesma e eu comecei ver plotters, outros tipos de trabalho, e eu fiquei curiosa pra ver como funcionava aquilo e eu fui fazer um curso no SENAI. Fui fazer curso de modelagem no computador (Trabalhadora de Confecção, 2016).

Foi gratificante pra gente a surpresa sabe assim, delas mesmas falarem “olha eu não sabia isso, eu aprendi”, mesmo tendo anos de serviço. “Nossa que legal, eu não sabia que era assim”; “olha eu aprendi isso, aprendi aquilo”. Então isso pra gente traz uma satisfação também, então é isso (Empresários Sócios, 2016).

Ele começo a ajudar no enfiado, ele foi sobressaindo, começou aprender a cortar e hoje ele já está prontinho. Eu vou mandar fazer um curso e ele vai

passar de auxiliar de corte, que a gente já passou ele pra enfesto na carteira e agora vamos passar ele para cortador. E é uma pessoa jovem. A gente tem outro jovem também que está se sobressaindo aqui (Empresária 2016).

Os novos aprendizados parecem estimular os trabalhadores e demonstram uma grande vontade de aprender e progredir.

É importante porque dentro da empresa eu consegui mostrar um pouco mais né, com o tempo a gente vai ficando dentro da empresa e não faz nada pra melhorar você vai ficando limitado. Então o curso pra mim foi importante. E conhece outras pessoas também faz contatos e tal, então acaba ajudando também (Trabalhador realizando homologação, 2016).

Aí eu me interessei pela modelagem, fui fazendo um curso aqui outro lá, mas assim o conhecimento mesmo eu peguei na prática (Trabalhadora de Confecção, 2016).

Para os empresários os cursos de qualificação não estão escassos, entretanto, as políticas públicas desenvolvidas para esta qualificação parece encontrar dificuldade em absorver o público, no caso os trabalhadores.

Não faltam cursos de qualificação. Falta gente para fazer.  
Falta gente pra sentar na sala e aprender (Empresários Focus Group II).

Desta forma, compreende-se que, na opinião dos entrevistados, mesmo com a percepção da necessidade de qualificação, com cursos disponíveis e com a vontade de trabalhadores em aprender e progredir, a mão de obra qualificada permanece escassa. Os tópicos a seguir pretendem discorrer sobre este questionamento.

### **5.3.3 As possíveis causas da ausência de mão de obra qualificada:**

#### **Desvalorização do Profissional pela Falta de Qualificação / Impedimentos para se qualificar / Sentimento de Ineficácia dos cursos / Qualificação para trabalhar por conta**

Apesar de Cunha (2000) relatar que com o crescimento da indústria a ideia de capacitar os mais vulneráveis aos poucos deu lugar para qualificar a mão de obra manufatureira<sup>29</sup>, as profissões manuais como da área de alfaiataria era denominadas como ensinos profissionais e tinha o propósito de capacitar o maior número de trabalhadores possíveis.

Compreende-se então que as capacitações para profissões manuais desde os primórdios da qualificação profissional traziam um viés na valorização do profissional,

---

<sup>29</sup> Ver capítulo 2, tópico 2.2.1.

mas, ainda assim, a qualificação é considerada muito importante para valorização da profissão e do profissional.

Desta forma, pelas opiniões dos entrevistados, os profissionais da área de confecção, especialmente a função de costureira, não são reconhecidos e/ou valorizados.

Mas a maioria das costureiras hoje é de cinquenta pra lá, porque é isso acho que não investiram, não valorizou né. (Trabalhador Confecção, 2016)

Para os empresários, a profissão não é vista como possibilidade de carreira e os trabalhadores preferem outros setores aparentemente inferiores nos quesitos salário e benefícios do que a confecção. Eles afirmam que até mesmo a mudança dos termos utilizados poderiam contribuir para a valorização do profissional.

Porque não tem incentivo, é aquilo que eu falei, não tem glamour. A pessoa pensa: “ah confecção, eu não vou me qualificar, vou me qualificar pra qualquer outra coisa” (Empresário *Focus Group* II, 2016).

Então ele prefere trabalhar de vendedor em um shopping, trabalhar de sábado e domingo, até dez, onze horas da noite, mas não quer ser costureira. Trabalhar de segunda a sexta, registrado, todos os benefícios bonitinho. Ele não se sente parte de uma engrenagem que vira um negócio muito maior. Ele não pensa: este setor é bacana, eu faço parte de um setor que faz o Brasil ir pra frente (Empresária *Focus Group* I, 2016).

Eu acho importante esta questão do termo usado, dá uma distinção, da costureira comum para operadoras de máquina profissional. Não sei ela tem uma profissão, ela tem uma capacitação pra isso. Eu acho que isso seria um divisor, por exemplo, para aumento de salário, porque ela tem aquele curso, ela está investindo pra ter a capacitação necessária para ter este cargo. Eu acho que isso é importante porque hoje é tudo misturado (Empresária *Focus Group* I, 2016).

Aparentemente, a falta de qualificação profissional entrou em um ciclo vicioso. O profissional não se sente valorizado, então, não se qualifica e sem qualificação o setor não se valoriza. Salm (1980), falou especificamente sobre este assunto<sup>30</sup>, ao afirmar que a escassez da mão de obra operacional não é real, o que de fato acontece é que os trabalhadores, desde a introdução da máquina, preferem se qualificar em níveis técnicos com a intenção de maiores ganhos salariais.

A desvalorização do setor, porém, não é a única dificuldade enfrentada para a qualificação do setor. Alguns impedimentos estão associados ao maior gênero (em proporção) da profissão que é o feminino. Para a trabalhadora e mãe há muitos impedimentos para se qualificar.

Sabia, mas pra mim, pra gente que é mãe que tem que trabalhar é difícil. Ah! Mas você acha um curso gratuito não sei aonde, mas quem é mãe, e

---

<sup>30</sup> Ver capítulo 2, tópico 2.2.1.

mãe solteira tem aquele negócio horrível com o horário, você não pode falar assim “todo sábado eu vou certinho fazer tal curso”, não tem como, vai chegar uma hora que seu filho vai tá doente, vai ter um sábado que ele vai fazer birra e você vai perde o horário (Trabalhadora realizando homologação, 2016).

Para os empresários a questão da mobilidade, ou seja, os locais dos cursos também são considerados um impedimento para capacitar os trabalhadores.

Mas é totalmente fora de mão. A nossa empresa fica em São Bernardo, mas por mais boa vontade que tenhamos o profissional não chega. O curso começa as dezoito e trinta, ele sai da empresa normalmente dezesseis e quarenta e oito, até chegar lá, muitas vezes não dá tempo, porque ele tem que tomar duas conduções pra chegar (Empresário *Focus Group I*, 2016).

Outra questão apresentada nas entrevistas foi a eficácia dos cursos para os novos trabalhadores, ou seja, as possíveis mãos de obra nova. Pessoas despreparadas, mas que almejam entrar no mercado como já visto. A presidente do Sindicato avalia os cursos como “caseiros” com pouca vivência para a indústria.

Tecnicamente sim, mas a gente acompanhou assim algumas, fez algumas visitas nesses cursos que eu percebi que é um curso muito caseiro ele ensina de fato essa questão do conserto até a forma de cortar a linha, a forma de você pegar no tecido, a forma de você lidar com a máquina, é algo muito caseiro.

Os cursos que eu tenho acompanhado do SENAI eu vejo que tecnicamente tá bom, não tem o que falar, mas a prática ali também falta muita coisa, tem que ter um outro olhar para a questão da indústria (Presidente (a) Sindicato dos Profissionais em Confecção, 2016).

Para os empresários os cursos não preparavam para a indústria e sim para trabalhos caseiros.

Todo mundo que vinha fazer não estava sendo preparado para indústria, estão sendo preparado para fazer seu bico em casa, como o T. comentou. Então assim se deslocava, falava assim, vai ser formado uma turma de costura não se aproveitava absolutamente nada daquele pessoal que estava sendo formado para o mercado de trabalho que a gente tá oferecendo, foi muito ruim em termos de foco (Empresário *Focus Group II*, 2016).

O professor e Diretor do SENAI Jacob Lafer, porém, relata exatamente ao contrário. As pessoas de fato procuravam os cursos para algo mais caseiro sendo que o SENAI preparava para a indústria.

A gente achou que acabou não pegando muito né porque as pessoas que se inscreviam no curso começavam sem saber muito bem o que era o curso, porque muita gente que vem para o curso acha que é aquela coisa mais caseira de fazer em casa, mais reparos e não é bem isso (Diretor SENAI Jacob Lafer, 2016).

De qualquer forma uma hipótese importante relatada na opinião de vários entrevistados, é a opção por trabalhar por conta. De acordo com o aluno e alunas do curso de qualificação no EMEI esta é uma opção bem definida.

Costurar pra fora... Não costurar, mas, mais pra frente colocar costureira pra trabalhar.

Ter o meu negócio (Aluno do Curso de Qualificação, 2016).

Eu costuro pra fora, os vizinhos sempre tá pedindo pra fazer um conserto, colocar um zíper, tudo isso aqui eles ensinam né, até como colocar um cursor, que eu não sabia a posição, principalmente o zíper invisível né (Alunas do Curso de Qualificação, 2016).

O professor e diretor do SENAI diz observar nos alunos do SENAI este impulso para o empreendedorismo.

Por conta própria ou prestando serviço para alguma confecção. Nós já até tivemos aqui um caso, há um ano e meio atrás, que eram duas senhoras que não se conheciam, uma delas trabalhavam com pequenos reparos e acabaram montando uma empresa que hoje faz vestido de noiva. Então elas se juntaram, montaram uma micro empresa e estão neste negócio (Diretor SENAI, 2016).

E a microempresária relata porque decidiu transformar seu aprendizado em negócio e não trabalhar na indústria.

Porque eu seria mais uma trabalhadora que trabalharia por obrigação, e no meu trabalho eu trabalho por satisfação, por prazer e porque a gente tem uma nova proposta no mercado que é a sustentabilidade né. Então pra mim eu prefiro o meu trabalho da forma que está hoje, do que em uma empresa tendo que dar produção e sei lá, é diferente (Microempresária, 2016).

E os empresários também enxergam este viés dos cursos para o trabalho empreendedor (por conta).

Sempre aquela coisa você vai aprender a cortar costurar, mas mulheres ali dentro já tem aquela visão assim: ah eu vou fazer pra mim eu vou trabalhar em casa. Não é inserido isso no curso você está fazendo um curso com a possibilidade de trabalhar numa empresa (Empresário *Focus Group I*, 2016).

Todas as opiniões apresentadas apontam novamente para o conflito de objetivos. Os empresários necessitam de mão de obra qualificada. Esta mão de obra ao se qualificar não quer estar na indústria. Estes conflitos então podem gerar a hipótese de ineficácia da política pública.

O tópico a seguir complementa estas informações demonstrando o quanto a extensão da cadeia produtiva interfere na qualificação.

### **5.3.4 As diversidades do setor e a capacitação: Aprendizado sem curso de qualificação / Desdobramentos da qualificação / Cursos de Qualificação / Técnica para exercer a função/ Cursos Gratuitos X Cursos Pagos**

Salm (1980), na descrição sobre a divisão do trabalho, relatou que houve uma menor rigidez quanto à qualificação gerando funções de auxiliares e operadores.

As entrevistas geraram 19 frases que relatam a falta de qualificação da mão de obra, mesmo as existentes nas empresas. Muitos trabalhadores (as) aprenderam o ofício da costura com suas mães, avós ou nas próprias empresas.

Uma costureira em si, ela aprendeu a costurar vendo a mãe costurar, vendo a vó costurar (Trabalhador realizando homologação, 2016).

A gente fala de uma costureira que noventa e nove por cento não foi pra uma escola para aprender a profissão, vai aprendendo em função da necessidade e era o que o mercado oferecia (Empresário – *Focus Group I*, 2016).

Esta falta de qualificação ou aprendizado sem cursos gerou uma necessidade maior de compreender o setor para capacitar. Percebeu-se então, que a confecção possui uma especificação, pois a extensão da cadeia gerou vários tipos de qualificação no mesmo setor.

Se você pega uma pessoa que faz moda, você tem que ter paciência. Se você pega uma pessoa que faz roupa profissional é uma coisa, jeans é outra história, biquíni, parte de lycra e outra situação (Empresário *Focus Group I*, 2016).

O próprio SENAI criou uma estratégia de ensino para os profissionais como os da confecção, visando à qualificação nos diversos desdobramentos do setor.

Então esse desenho do itinerário foi criado justamente para melhorar a visão do profissional de onde ele pode começar e onde pode chegar, e procurar atender melhor aqueles postos de trabalho que estão dentro da empresa. E quando você fala em costura a gente pode segmentar isso né. Você tem, por exemplo, o pessoal que trabalha com uniformes industriais, você tem o pessoal que trabalha com malharia, você tem, por exemplo, a pessoa que trabalha com roupa infantil. Então dentro da costura ela tem um segmento muito grande. Então ela faz uma qualificação e depois ela faz um segmento que interessa para ela trabalhar ou que ela precisa conhecer melhor em função prestar serviços para outras empresas (Diretor SENAI A. Jacob Lafer, 2016).

A ABIT também afirma que o setor possui especificidades que muitas vezes são aprendidas dentro da própria empresa.

Acontece que quando ela cai no mercado de trabalho costurar um lingerie, ou uma calça jeans, ou uma camisa, são coisas que tem muita especificidade no dia-a-dia né, então ele precisa ter uma qualificação interna também. Normalmente essas empresas fazem a qualificação dentro das fábricas até (Presidente da ABIT, 2016).

As entrevistas relatam as diversidades as dos cursos para as inúmeras funções nas áreas da confecção, ou seja, o que se entende por cursos de qualificação se subdividem em várias modalidades.

Então, quando você fala dos cursos que as empresas acabam desistindo no meio do caminho... Quando você fala do SENAI. Existe um curso básico de costureira, ele começa, mas a qualificação seria um outro processo, o subsequente.

Eclético por exemplo.

Ele não existe, só tem o iniciante, não tem as outras formações. E qual a diferença, se você pega um iniciante, este profissional não vai ter a competência para poder assumir a função a qual a empresa está necessitando. E assim é com os outros projetos também. Como ela falou do design. Em um primeiro instante todo mundo vai, aí se começa falar em dinheiro, que seria a parte do Governo (Empresários- *Focus Group I*, 2016).

A diversidade dos cursos também é dividida em horas de qualificação de acordo com a especificação do mesmo.

O máximo não tem, depende da carga horária e do tipo de curso que vai ser desenvolvido, existem cursos de 300, 360 horas, depende muito do curso, em outra áreas, lógico (Professor SENAI Almirante Tamandaré, 2016).

Desta forma, entende-se que a confecção apesar de necessitar de um número elevado de mão de obra como foi observado em Antunes (2006), tem encontrado dificuldades de acordo com a opinião dos entrevistados, pois apesar de parecer uma função simples, exige técnicas que são importantes em todo o processo industrial. Esta questão é ainda mais intensa de uma empresa para outra, pois cada uma possui suas características e seus meios de produção.

O que eu me refiro é assim, fazer eles fazem, mas aí tem a qualificação. Saber costurar que eu falo é ter conhecimento de equipamento. Se ele souber ele faz, se ele tiver expertise de fazer um paletó igual um alfaiate, ele se especializou para costurar, é a mesma coisa de fazer um biquíni, fazer uma modinha ou uma festa, a pessoa vai saber costurar, a diferença é a especialização (Empresária, *Focus Group I*, 2016).

De acordo com os entrevistados, os cursos básicos são oferecidos gratuitamente. Quando, porém, há necessidades específicas eles são pagos e em sua maioria os valores são altos, o que muitas vezes impossibilita qualificações mais específicas. Assim muitos profissionais não conseguem dar continuidade no processo de qualificação.

A microempreendedora que iniciou sua carreira como costureira e hoje é microempresária por meio de um curso em seu bairro, participou de outros cursos específicos por meio de projetos sociais ligados a Prefeitura.

Entrevistadora: E você sabe dizer se existem hoje estes cursos gratuitamente?

Me parece que alguns têm, mas não sei te falar como funciona, porque nós tivemos alguns cursos que vieram até nós por projetos (Microempreendedora, 2016).

A empresária que participou de um dos *Focus Group* afirmou que na cidade havia um curso gratuito que capacitava muitas costureiras, mas que foi descontinuado com a mudança de gestão. A descontinuidade da política pública será vista mais adiante.

Escola Municipal de aprendizado profissional. Exatamente para costureiras. Eu já cheguei a fazer alguns cursos né, ia uma vez por mês, gratuitamente para profissionais, porque foi à maneira que eu encontrei de pegar profissionais pelo menos que saibam limpar uma máquina, que saibam tirar uma bobina, mas isso acho que nos últimos quatro anos, eles tiraram as EMIPS (...) (Empresária *Focus Group* I, 2016).

Já os cursos pagos como relatados são mais específicos e geralmente são realizados de acordo com as necessidades das indústrias. A empresária de roupas de bebe relata que comprou máquinas específicas e teve dificuldade financeira para capacitar seus funcionários.

Cada um deles por mês uns 600 reais. Mas teve um curso que eu queria fazer aqui que eu comprei as máquinas de circulares pra dar um curso pra eles realmente entenderem da máquina, ficava um curso de 60 dias 12 mil reais. Então esse o ano passado eu não consegui contratar (Empresária 2016).

Entende-se desta forma, que a qualificação gratuita é oferecida para modelos mais básicos. Quando há necessidade de um curso mais específico, estes cursos são pagos e na opinião dos empresários, onerosos. Desta forma quando o trabalhador deseja dar continuidade em sua formação ou ele arca com os custos ou a empresa deverá fornecer de acordo com seu interesse.

Contudo, as políticas públicas enfatizam ações para qualificar o trabalhador, especialmente da indústria. O tópico a seguir pretende descrever como elas atuam e de forma contribuem com todo o cenário apresentado.

### **5.3.5 As políticas Públicas para Qualificação: Planos, Programas, Projetos e Parcerias para Qualificação Profissional / Atores envolvidos na qualificação / PRONATEC**

Como observado no referencial teórico, às diversas tentativas de qualificação profissional para atender a demanda especialmente da indústria, envolvia atores importantes que estavam atrelados à política pública.

Na metodologia deste trabalho foi proposto o estudo de caso das políticas públicas, exatamente por elas se desdobrarem como vimos com Cotta (1998) em planos, projetos e programas. Estes por sua vez foram concretizados em sua maioria por parcerias formadas pelo poder público e demais atores. Todos os autores citados no Referencial como Cunha (2005), Deitos (2006), Souza (2015) e até mesmo Kon e Coan (2009) que trataram de inovações para o setor, relatam a parceria entre atores nas tentativas de consolidação da política pública. Este item gerou 29 frases de opiniões do SENAI, da Diretora do EJA e do Secretário de Desenvolvimento.

Para o Secretário de Desenvolvimento nestas parcerias existem intervenções diretas e indiretas que colaboram no fomento do setor que a política pública está atuando.

Diretamente, eu me lembro muito forte uma parceria com o SENAI identificando as tendências e onde haveria as necessidades de mão de obra, tanto qualificação de mão de obra. Então, acho que foi importante também as parcerias que fizemos com as prefeituras, especialmente as Secretarias de Administração para viabilizar novos mercados. Aí é o que eu chamo de intervenção indireta, quer dizer, você está fazendo algo em prol da empresa, mas que evidentemente vai chegar ao trabalhador do segmento (Ex Secretário de Desenvolvimento, 2016).

A Diretora do EJA expos que estas parcerias surgiam das demandas dos mais variados atores.

Agora da onde saiu essa demanda? Não foi da Secretaria de educação né essa demanda foi posterior porque o curso de confecção veio depois né, ela saiu como indicação nossa para nós ofertarmos, aí o SENAI colocou como executor e depois ela saiu por demanda da Agência se eu não me engano. (Diretora EJA, 2016).

Todas estas informações são corroboradas pelo Diretor do SENAI A. Jacob Lafer, de Santo André que fala de uma parceria realizada entre eles e a Prefeitura de Santo André.

Então em algumas situações o que a gente fez, a Prefeitura disponibilizava alguns Centros de Formação Profissional que tinham máquinas que atendiam a necessidade do curso, aquela primeira etapa que tem máquinas mais simples e tal. Então em algumas situações ao invés do docente estar aqui ele era deslocado para alguma região e a gente dava o curso naquele outro local. A partir do momento que a coisa começava a sofisticar não dava mais para desenvolver neste local, e então a pessoa se deslocava para o SENAI (Diretor SENAI a. Jacob Lafer, 2016).

O registro do primeiro Programa do Governo Federal para qualificação de profissionais para indústria denominada PIPMOI já trouxe esta interlocução entre vários atores por meio de parcerias.

No capítulo 2, tópico 2.4.7 é possível observar de forma concreta a formulação destas políticas. Os Programas do Governo Federal voltados para geração de trabalho e renda geralmente estão atrelados a Educação, por meio da qualificação profissional, estes programas geralmente são disseminados em forma de planos e projetos para os municípios que adéquam à realidade de cada Região. Neste momento surgem as parcerias com setores privados e instituições para efetivação destas políticas.

Para os participantes das entrevistas, há atores fundamentais nestas parcerias, mesmo não compreendendo como toda esta formulação é realizada, os atores compreendem quem são os interlocutores destas ações.

Percebeu-se que os entrevistados possuem uma clara opinião de quem são os principais responsáveis pela qualificação profissional no setor da confecção. Nas entrevistas foram codificadas 68 frases sendo que o SENAI foi citado 66 vezes. Isto corrobora com a opinião do Diretor do SENAI A. Jacob Lafer (Santo André) e com o Professor do SENAI Almirante Tamandaré (São Bernardo do Campo) na opinião deles esta é a missão do SENAI: qualificar trabalhadores para a indústria.

Bom, é primeiro eu digo sempre o seguinte né, o SENAI ele foi criado lá em 1942 com essa missão, de formar pessoas, no início lá mais para área de qualificação, um determinado nível de escolaridade e ao longo do tempo a empresa foi precisando que isso fosse melhorando (Diretor SENAI A. Jacob Lafer, 2016).

Acho que o SENAI tem vital importância nesse processo, por que afinal de contas ele tem como intuito formar aprendizes, para poderem atuar dentro da indústria” (Professor SENAI Almirante Tamandaré, 2016).

Para os empresários este é o órgão reconhecido para qualificar funcionários na parte produtiva. De acordo com os entrevistados havia uma necessidade de qualificar a mão de obra e foi no SENAI que eles encontraram o início desta procura.

Bom nós fizemos uma conversa com o Professor J. do SENAI, diretor do SENAI. Nossa o que o Professor J. deu de oportunidade pra gente (Empresário – *Focus Group II*, 2016).

SENAI e elas já vieram com anos de trabalho na costura né, ou como auxiliar tal, e aí teve cursos no SENAI e elas fizeram lá. (Sócios –Empresários, 2016).

O Consórcio Intermunicipal Grande ABC, responsável por articular políticas públicas entre os sete municípios também reconhece na instituição a expertise para a formação de trabalhadores. E a ABIT acentua esta percepção identificando o SENAI como o órgão que qualifica para as funções da indústria.

O SENAI compra máquinas que custam aí alguns milhões de reais ou de dólares para montar cursos. Então há de se reconhecer que quem está

devidamente preparado para isto é o Sistema S, especialmente o SENAI (Representante do Consórcio, 2016).

Ah, sem dúvida, eu acho que a qualificação do SENAI é boa dá os elementos básicos que ela pode exercer a função (Presidente da ABIT, 2016).

Para os trabalhadores que se qualificam por meio da empresa ou por conta o órgão mais citado também é o SENAI.

Eu fiz no SENAI de Santo André. Pela empresa. “Agora já fiz pelo SENAI também”. Só que esse é particular meu... então o SENAI é completo assim né (Trabalhador da Confeção, 2016).

E por fim, para quem abriu seu próprio negócio o SENAI também esteve presente por meio de parcerias.

Olha, eu moro na Vila São José e estava tendo um curso na Paróquia com a parceria do SENAI. Aí minha irmã e minha tia ficavam: “vamos fazer o curso, vai aprender a costurar, você leva jeito”. Aí eu fui (Microempresária, 2016).

Outros órgãos foram citados de forma secundária como o SENAC, o SESI, o SEBRAE e Prefeituras. Mas é interessante perceber que quando são relatadas parcerias ou projetos o Sistema S também é o principal parceiro para a realização.

Que eu saiba é a Prefeitura.

Prefeitura, junto com o SENAI (Alunas e aluno do curso Profissional da Prefeitura SBC, 2016).

O SENAC também né. O SENAC também tem.” (Focus Group I, 2016). Tem o SENAC que está chegando agora, mas antes era só SENAI (Empresário Focus Group II, 2016).

Dentre os diversos programas referenciados neste estudo o PRONATEC foi o último ofertado pelo Governo Federal para municípios de todo o país. O Programa articulava ensinos técnicos e qualificação profissional. Como já citado o principal ofertante dos cursos do programa seria o sistema S e cada município deveria dialogar com o Governo Federal para adequar as realidades regionais. No ABC a intenção era que a Agência de Desenvolvimento fosse o grande articulador do projeto que mais uma vez tentou capacitar uma grande massa de mão de obra para a indústria, inclusive para a confecção.

A Presidente do Sindicato relata um pouco da experiência e das tentativas de diálogos sobre os diversos atores.

Então o PRONATEC a gente conheceu através das Agência de Desenvolvimento Econômico, e o PRONATEC ele tem uma visão de fato de formar as pessoas, o projeto em si ele é muito valioso, porque ele coloca a visão de cidadão mesmo da pessoa ali de ter um lanche da pessoa ter

como é que se diz o mínimo pra ela não desistir do curso, também a escolaridade teve algumas exigências também para que você fizesse o curso profissionalizante também você se qualifica para quem não terminou o ensino fundamental e o ensino médio eu achei muito importante, mas não supriu a necessidade da região, é não supriu a necessidade porque essas pessoas que foram formadas as empresas não absorvera (Diretora EJA São Bernardo, 2016).

Para o representante do Consórcio que na época estava na Agência ouve uma perspectiva grande em relação ao programa:

Quando surge este plano do PRONATEC no Brasil Maior, o R. já sabia a necessidade de qualificação dos trabalhadores na Região do Grande ABC, e aí trouxe esta demanda para dentro da Agência e a Agência foi estudar qual a necessidade junto às empresas da Região (Representante Consórcio, 2016).

E para o SENAI era uma nova demanda vinda dos mais diversos atores do setor público.

Sempre, a gente recebia essa demanda via administração central, então existiam algumas demandas nas quais nós recebíamos, e também pelo o que eu me recorde da época, as próprias cidades e comunidades pediam isso, para o ministério, e elencavam isso, e a gente oferecia aquilo que era pedido por eles, em um primeiro momento nós oferecemos as vagas de acordo com as normas da nossa administração central, e posteriormente essa demanda começou a vir de uma outra forma, as próprias entidade, secretarias, faziam esse cadastro junto ao ministério, e aí nós oferecemos aquilo que era pedido, dentro da nossa realidade, dentro da nossa possibilidades de curso (Professor SENAI Almirante Tamandaré, 2016).

Os empresários tiveram conhecimento do Programa e muitos tomaram proveito do projeto em sua região.

O ano de dois mil e treze, dois mil e quatorze foi o ano do SENAI, foi o ano mais forte. Dos cem funcionários que eu tinha na empresa naquele instante, todos eles fizeram o curso de qualidade e a da Prefeitura pelo PRONATEC, do governo (Empresário *Focus Group I*, 2016).

Entretanto, as diversas interpretações sobre a administração dos cursos e do projeto como um todo parece ter inviabilizado algumas ações e perspectivas.

É muito engraçado isso né porque assim a própria oferta do PRONATEC aconteceu dentro da nossa escola, com a nossa Educadora, só que ela estava sendo contratada pelo SENAI né Foi isso que aconteceu na confecção aqui. Então a demanda que apareceu ela já era uma demanda nossa, então quando ela chega ela se atrela ao que a gente já ofertava, lógico que amplia né. E aí a gente acaba tirando essa oferta que a gente tinha e coloca em outra que a gente não tinha pelo PRONATEC, mas ela não aumentou ela continuou com o que a gente já ofertava (Presidente (a) do Sindicato, 2016).

O PRONATEC Brasil Maior era para atender a demanda destes seis eixos do plano. No entanto o levantamento aqui foi feito com todo tipo de empresa que se relacionava com a Agência de Desenvolvimento Econômico, que

incluiu empresas fora daqueles eixos do plano. Foi um levantamento gigantesco apresentado – 28000 vagas- identificadas assim no primeiro momento, que seriam necessárias para a qualificação dos trabalhadores (Representante do Consórcio, 2016).

As pessoas que chegavam do PRONATEC não tinham essa consciência, então tinha outras possibilidades: “eu começo, se eu não gostar eu paro”. Aí a gente teve casos que aconteceu isso, por várias razões né (Diretor SENAI A. Jacob Lafer, 2016).

O diálogo entre os atores parece ter inviabilizado em alguns aspectos o sucesso do projeto. Primeiro o número de procura era muito maior do que o Sistema S podia ofertar, os trabalhadores vinham dos mais diversos programas do Governo e aparentemente não tinham como maior intenção trabalhar na indústria, os atores públicos pareciam não compreender muito bem os respectivos papéis de cada um nesta articulação. Desta forma, não houve um grande aproveitamento na Região para o setor da confecção. Até o momento da conclusão desta pesquisa o programa estava paralisado na Região por falta de recursos.

### **5.3.6 Política Pública e Sociedade Civil: Diálogo Estado, Empresários e outros / Visão do papel da empresa na qualificação/ Descontinuidade da Política Pública / Política Intervém na ação do Estado**

O primeiro registro de tentativas de diálogo entre política pública para qualificação e sociedade civis, mais precisamente empresários, deu-se com conflitos de acordo com Bryan (1983)<sup>31</sup>. Os empresários não aceitaram a constituição que determinava a indústria como responsável pela capacitação da mão de obra. Este episódio remete aos tempos atuais como podemos verificar na opinião dos entrevistados. O presidente da ABIT define o papel da política pública como um sinalizador das ações a serem tomadas.

Eu acho que o principal papel da política pública pra ajudar na qualificação de mão de obra é fazer política pública adequada, eu acho. Se a gente tiver uma política pública que seja muito clara, previsível, porque a falta de previsibilidade é o que mais arreventa as empresas, né? E que a gente tenha uma visão clara, no médio e no longo prazo, do que vai acontecer, e o que o Governo deseja, em todas as esferas, municipal, estadual e federal, isso pode ajudar muito (Presidente da ABIT, 2016).

Para os empresários os órgãos e/ou esferas do governo não dialogam com a indústria ao desenvolver as políticas para qualificação.

Na parte de qualificação, ele (governo) não sabe o que está acontecendo com as empresas. Se você for fazer uma avaliação nunca ninguém da

<sup>31</sup> Verificar em capítulo 2, tópico 2.2.5.

Prefeitura e nenhum órgão foi perguntar o problema das empresas do ABC, o que acontece com as empresas, o que as empresas estão precisando, qual a real necessidade... O que eles fazem é de acordo com o que eles acham que é viável pra eles, e não o que é de acordo com o que as empresas estão necessitando (Empresária *Focus Group I*, 2016). Então nesses quatro anos que a gente vem discutindo estes assuntos com governo eles querem fazer, mas da forma deles. Eles não mudam o currículo, eles não mudam o modo de enxergar (Empresário *Focus Group II*, 2016).

A Secretaria de Educação e a Central de Trabalho e Renda, porém, discordam desta afirmação e relatam que houve tentativas de diálogo, mas os interesses eram diferentes.

Nós tivemos acho que umas cinco tentativas assim sérias mesmo né, todas elas as primeiras conversas eram excelentes a gente achava que o impacto seria extremo. Depois a gente chegou a visitar as empresas, a gente chegou a conversar com as mulheres a gente enfim, mas a oferta do trabalho era pouco estimulante. Então não tinha porque a mulher acessar e a disponibilidade também do empresário e da empresária em rever a sua organização era mínima (Diretora EJA, 2016).

Nós sempre conversamos com as empresas para saber qual a necessidade de mão de obra pra você projetar a necessidade de cursos de qualificação profissional. Então tem essa conversa dos Centros Públicos com a parte da qualificação.

E com a conversa com os próprios empresários sobre a necessidade de mão de obra, foi feita uma reestruturação na qualificação. (Representante Central de Trabalho e Renda, 2016).

Desta forma percebe-se um real conflito entre os atores governamentais e não governamentais. As políticas públicas para qualificação são realizadas, mas de acordo com as opiniões descritas nas entrevistas, não são capazes de atingir as expectativas de ambos envolvidos. Para o Governo a intenção é capacitar o maior número de pessoas e recoloca-las no mercado de trabalho. Para os empresários esta qualificação deve ser pensada não apenas para capacitar os trabalhadores, mas também, deve-se refletir as condições para que estes cursos aconteçam e as reais necessidades das indústrias.

Os empresários enxergam a importância das empresas na qualificação e a colaboração das mesmas para que o processo funcione.

A questão da qualificação é a mesma coisa. Tem que partir também por parte dos empresários para fazer com que funcione (Empresária *Focus Group I*, 2016).

(...) e uma parte da empresa, da empresa dar condições dele se qualificar dentro da empresa, acho que seria mais ou menos essa linha (Empresários Sócios, 2016).

E alguns entendem que absorver estes profissionais qualificados também é importante.

Então isso pra gente é muito difícil, nós fazemos a nossa parte que é absorver, nós somos a cadeia final, nossa obrigação é absorver o que está sendo formado (Empresário *Focus Group II*, 2016).

Outra questão relacionada a estas dificuldades de diálogo é a descontinuidade da política pública, e neste quesito os atores parecem concordar. O representante do Consórcio afirma que as mudanças de governo alteram as políticas especialmente nas prefeituras.

Porque é uma educação cara e tem uma... uma... como vou dizer, uma temporalidade que prefeitura jamais conseguiria acompanhar (Representante Consórcio, 2016).

Para o Presidente da ABIT as prioridades são definidas com ações imediatistas sem previsões futuras e para a diretora do EJA algumas descontinuidades implicam até mesmo em recursos empregados na gestão pública.

Vou dar um exemplo muito claro no nível municipal: sai um prefeito, entra outro, e ele resolve atrair a indústria automobilística, ou qualquer uma indústria. Eu percebo que os prefeitos muitas vezes, eles se preocupam com a arrecadação, mas não com a sustentabilidade. Eu vejo prefeitos que às vezes atraem uma grande empresa pro município, que vai demandar uma quantidade água brutal naquele processo produtivo e o município não tem disponibilidade hídrica, e ele pode arrebentar a cidade (Presidente ABIT, 2016).

Hoje em São Bernardo nós temos os professores específicos, o que que eles vão fazer com esses professores específicos? Vai ter que continuar tendo educação profissional. A gente tem espaços muito bem estruturados o que vai fazer, vai fechar e vai falar para a população que fechou? A gente tem material didático comprado, a gente tem formação de professores que acho que essa é a maior segurança, uma formação de professores um investimento de formação de professores de oito anos (Diretora EJA, 2016).

Os empresários por sua vez acompanham as mudanças lamentando as possibilidades positivas que a constituição e continuidade de uma agenda poderiam trazer.

Este curso de costureira, o governo começou e parou aí, não avançou. O segundo passo que era realmente de costura pra ele se sentir um profissional dentro desta qualificação já não tinha este curso. Tanto é que eu e a C. tivemos esta experiência. Teve um primeiro curso e depois ia ter outro (Empresário *Focus Group I*, 2016).

A política parece interferir diretamente nas ações e propostas para políticas públicas. De acordo com a diretora do EJA as diretrizes são denominadas de acordo com as ideologias da gestão atual.

É fato que gestão mais comprometida com a demanda popular ela vai ter sim sempre uma perspectiva mais emancipatória, mais crítica, e uma gestão mais conservadora vai trazer uma perspectiva de formação mais unilateral, mais utilitarista e demais manutenção da ordem vigente (Diretora EJA, 2016).

Já os empresários são incisivos em afirmar que a questão para benefício político (votos) distorcem as necessidades do setor.

Sim, exato. Porque isso vai fortalecer o setor, não simplesmente porque eu dou um cursinho aqui, um cursinho ali, eu tô ajudando algumas mulheres daquela comunidade carente e isso vai me render voto (Empresário *Focus Group I*, 2016).

Assim análises descritas neste tópico corroboram com as informações descritas no Referencial Teórico. Todos os programas, projetos e parcerias descritos neste estudo foram descontinuados a partir de novos governos e novas propostas.

Sendo assim, a dificuldade de intensificar a qualificação no setor torna-se ineficaz, já que como mencionado, o mesmo possui muitos desdobramentos e não há tempo hábil para que o trabalhador, por meio da política pública, atinja todos os níveis da qualificação.

Este tópico analisou a qualificação profissional e a sua importância dentro da política pública para fomento do setor da confecção. Foi descrito também a participação da elevação de escolaridade nesta política, especialmente a partir da década de 2000. O tópico a seguir discorrerá sobre as articulações da qualificação com este público, mais precisamente do EJA.

## 5.4 Educação Profissional

Leite (1991)<sup>32</sup> afirmou que a era tecnológica trouxe também a influência para os ensinos profissionais. Como veremos mais adiante esta visão trata de preparar o trabalhador não apenas para exercer a função nas empresas, mas também rever as questões de elevação de escolaridade e reflexões sobre cidadania.

Esta categoria gerou 8 subcategorias, conforme Quadro 15, que foram formadas pelas opiniões de empresários e trabalhadores, mas principalmente pelos atores da Educação e da área pública, como veremos a seguir.

Quadro 15 - Subcategorias Educação Profissional

Subcategorias	Quantidade de Frases	Atores	(Continua) Referencial Teórico
EJA e Qualificação Profissional	13 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diretora do EJA</li> <li>• Representante do Consórcio</li> </ul>	MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (2009) / BRASIL (1996). CORRÊA, 1979 apud. MACHADO e GARCIA, (2013).

<sup>32</sup> Ver capítulo 2, tópico 2.2.4.

Formação de Cidadania	10 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diretora do EJA</li> <li>• Presidente (a) Sindicato</li> <li>• Representante do Consórcio</li> </ul>	BRASIL (1996)
Formação Básica	9 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diretora do EJA</li> <li>• Professor SENAI</li> <li>• Representante do Consórcio</li> <li>• Empresários</li> </ul>	(Conclusão) VIEIRA E ALVES (1995) / MANFREDI (2006) / BRASIL (2004)
Formação Inicial e Continuada	9 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diretora do EJA</li> <li>• Professor SENAI</li> </ul>	BRASIL (2004)
Aprendizado para Empreendedorismo	6 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidente (a) Sindicato</li> <li>• Diretora do EJA</li> <li>• Trabalhador</li> </ul>	(01)
Aprendizado para o Trabalho	5 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diretora do EJA</li> </ul>	Ministério da Educação(2009) / LEITE (1991) / VIEIRA e ALVES (1995) / BARRADAS (1986)
Projetos para Qualificação Profissional	03 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diretora do EJA</li> <li>• Professor SENAI</li> </ul>	PMSBC (2016) / PMSA (2016) / PMM (2016)
Perfil do Público de Formação e Qualificação	01 Frase		
TOTAL	43 Frases		

Fonte: Elaborado pela Autora

Nota: (01): Temática não encontrada no referencial consultado, relatado pelos entrevistados.

#### **5.4.1 A qualificação profissional pela ótica do setor público: EJA e qualificação Profissional / Projetos para Qualificação Profissional / Perfil do Público de Formação e Qualificação**

A subcategoria EJA e qualificação Profissional foram formadas exclusivamente pela Diretora do EJA e pelo Representante do Consórcio. A formação profissional associada à elevação de escolaridade se deu em 2006 com o decreto 5846, como já mencionado<sup>33</sup>.

(...) transforma esse Decreto que era uma demanda social e transforma em Decreto para a perspectiva de poder acontecer à elevação da escolaridade com qualificação profissional, ou ter a oferta de ele fazer a elevação e depois a qualificação, mas ele recupera uma história de demanda de formação dos trabalhadores e trabalhadoras, que permite a formação integral. Então nessa configuração, nesse Decreto, ele descreve as responsabilidades de formação com a educação profissional (Diretora do EJA, 2016).

Para o representante do Consórcio a qualificação profissional é inserida na educação de jovens e adultos

<sup>33</sup> Ver capítulo 2, tópico 2.2.5.

As prefeituras então trabalham com a educação de jovens e adultos e embutem na educação de jovens e adultos a qualificação profissional (Representante do Consórcio, 2016).

No artigo 39 deste mesmo Decreto<sup>34</sup> as especificações desta qualificação profissional associada à elevação de escolaridade se dão por eixos tecnológicos os quais criam uma linha de continuidade passando pela formação inicial, qualificação profissional, formação técnica e nível médio, graduação e pós-graduação. A diretora do EJA explica a estrutura formada em São Bernardo para associar formação básica e qualificação profissional.

A educação de jovens e adultos aqui em São Bernardo tem uma estrutura de política pública e a educação profissional ela tem um formato associado à educação de jovens e adultos com uma estruturação sistêmica de atendimento. Então a gente tem elevação de escolaridade, qualificação profissional, orientação profissional e certificação profissional (Diretora do EJA 2016).

Para o representante do Consórcio esta questão também está associada ao financiamento dos cursos que são insuficientes para qualificação. Desta forma a Prefeitura utiliza os recursos do EJA e associa a educação profissional.

Algumas prefeituras como Santo André e São Bernardo tem centro de formação profissional, que trabalham muito mais em função da educação de jovens e adultos do que da qualificação profissional propriamente dita, por conta da dificuldade de financiamento da qualificação profissional (Representante Consórcio, 2016).

E afirma ainda que alguns cursos são bem pontuais, inclusive a confecção.

Tem iniciativas que formam pessoas para área de confecção, costura, de comércio e setor administrativo em geral, as prefeituras conseguem fazer, e mais trabalhos manuais do tipo manicure, artesanato. A prefeitura consegue ofertar qualificação profissional neste campo (Representante Consórcio, 2016).

Dentro desta perspectiva foram criados alguns projetos envolvendo prefeituras e SENAI.

O Projeto Qualificar para Mudar é a grande qualificação profissional, é toda a organização dos eixos tecnológicos, que são ofertas de formação inicial e continuada (FIC), que é a primeira etapa da educação profissional conforme decreto 5154 de 2004 (Diretora do EJA, 2016).

E então uma parceria entre a Prefeitura, por meio da Secretaria da Educação e SENAI concretizou um curso de Formação Inicial. Pelos relatos havia cursos livres e a Secretaria de Educação estimulava os alunos para a elevação de escolaridade.

O SENAI além de manter as maquina, dentro da escola, ele também contratava a (o) docente que ministrava o curso, então o SENAI, fazia a parte dele, oferecendo o curso, a prefeitura oferecia o espaço, e a gente

---

<sup>34</sup> Capítulo 2, tópico 2.4.2

tinha um acordo em que a prefeitura também, junto aos empresários, indicavam os alunos. (Professor do SENAI Almirante Tamandaré, 2016).

Compreende-se então, que a perspectiva da política pública é tratar a qualificação profissional (“saber-fazer”) dentro de uma perspectiva mais ampla, sendo que uma delas é a elevação de escolaridade de jovens e adultos.

Apesar de este olhar mais profundo, de acordo com a Diretora, o público do EJA é exatamente aquele que está em busca de uma nova oportunidade de emprego e geração de renda.

Porque nós estávamos lidando com um perfil de um público com muitas necessidades e dificuldade de entrada no mundo do trabalho, e era preciso compreender de fato o trabalho como um todo (Diretora do EJA, 2016).

#### **5.4.2 Os Aprendizados da Educação Profissional: Aprendizado para o Trabalho / Aprendizado para o Empreendedorismo**

A história da Educação Profissional iniciou-se para atender à necessidade da indústria e do desenvolvimento do país. Como vimos em Barradas (1986)<sup>35</sup>, o primeiro programa criado para capacitar mão de obra o PIPMOI trazia a necessidade de qualificar em massa a classe trabalhadora. A diretora do EJA recorda este episódio.

Quando você começa a sair da organização de estrutura produtiva dependente da agricultura e começa a chegar em indústria, aí você começa com essas propostas de Formação aligeiradas Em condição ampla de formação massificadora, todas elas agora atendendo a indústria (Diretora EJA, 2016).

Assim a formação profissional surge com a prioridade de capacitar o cidadão para o trabalho e atender a demanda de cada momento da conjuntura do país. Foi exatamente no momento que o país buscou se desenvolver que a ideia de preparar o cidadão para o trabalho, envolvia também uma educação básica.<sup>36</sup> Então se pode dizer que a educação profissional trata da qualificação do trabalhador, assim como, do seu aprendizado básico.

De acordo com a Diretora do EJA esta preparação para o trabalho é formada por eixos tecnológicos que envolvem comércio, serviços e indústria com foco na marcenaria e confecção.

(...) nós optamos pelos eixos tecnológicos Hoje em São Bernardo tem 8 eixos tecnológicos que é alimentação, a construção civil, confecção, imagem pessoal, tecnologia da informação, indústria moveleira meio ambiente e saúde (Diretora EJA, 2016).

<sup>35</sup> Ver em capítulo 2, tópico 2.4.3.

<sup>36</sup> Ver MANFREDI (2006), capítulo 2, tópico 2.2.5.

Para a Educação, porém, o aprendizado para o trabalho não está pautado exclusivamente para a indústria, ao contrário, há um forte apelo para o empreendedorismo. O projeto criado em São Bernardo trazia exatamente esta perspectiva.

A escola trabalho foi criada muito mais com a perspectiva de incentivo de ações empreendedoras principalmente coletivas e solidárias, né, foi pra isso que ela foi criada (...).

A gente tem sim uma pesquisa que mostra né, se eu não me engano na confecção nós temos uma média de 60% em ação empreendedora ou diria até mais, entre 70 e 30, sem vínculo empregatício (Diretora EJA, 2016).

Esta questão foi abordada pelos empresários e pelo próprio Sindicato nas análises anteriores de forma negativa. Para ambos a Secretaria de Educação, representando a Prefeitura deveria preocupar-se também com a formação industrial.

Nas entrevistas com trabalhadores esta perspectiva de ter o próprio negócio é almejada especialmente pelas mulheres para conciliar a vida pessoal e o ganho de renda.

É a mesma realidade, e a maioria o grande sonho é: juntar um dinheirinho, comprar uma maquininha e fazer os consertos nos finais de semana pra ajudar na renda. Eu graças a Deus consegui isso com a minha mãe, mas tem uns que sonham em ter uma simples maquininha (Trabalhadora realizando homologação, 2016).

O relato da microempresária sobre seu negócio, gerado a partir de um curso de capacitação reforça esta hipótese.

Muito importante, porque eu acabei descobrindo que eu gosto demais de costurar, e sair daquela coisa de fazer só um concerto né. Porque muitas costureiras fazem o curso só pra isso, fazer uma barra de calça, um concerto, e pra mim não, pra mim foi poder estar entrando em um negócio, hoje em dia reconhecido né nas grandes empresas (Microempreendedora, 2016).

Desta forma, procura-se compreender no tópico posterior a ótica da educação profissional para o trabalhador, ou seja, de que forma a política pública pode contribuir de forma mais precisa com o cidadão que deseja adentrar no mundo do trabalho.

### **5.4.3 As formações da Educação Profissional: Formação Básica / Formação Inicial e Continuada / Formação para Cidadania**

Os anos 70 de acordo com Alcântara e Lucena (2013)<sup>37</sup> são marcados por novos sistemas de produção como o fordista e taylorista. Consequentemente as

---

<sup>37</sup> Ver capítulo 2, tópico 2.2.5.

estruturas do aprendizado vão se moldando a esta realidade. Manfredi (2006) <sup>38</sup> complementa este raciocínio afirmando que a formação para o trabalho inicia-se com a formação básica do trabalhador.

A necessidade de formação básica é vista por empresários e representantes públicos. Para a Presidente do Sindicato a elevação de escolaridade contribui para a qualificação.

(...) também a escolaridade teve algumas exigências também para que você fizesse o curso profissionalizante também você se qualifica, para quem não terminou o ensino fundamental e o ensino médio eu achei muito importante (...) (Presidente (a) do Sindicato, 2016).

Para o professor do SENAI Almirante Tamandaré a educação básica é fundamental para o melhor aproveitamento do trabalhador na qualificação profissional e seria a principal responsabilidade do Governo.

Quando a gente pensa no papel do Estado, vem bastante com relação à formação básica dos alunos, então muitas vezes, o aluno encontra muitas dificuldades no conceito ou até em deficiência que eles podem apresentar na vida deles, em função de um baixo aproveitamento da educação de nível médio, esses detalhes, muitas vezes podem passar despercebidos, mas na necessidade de um cálculo ou de se expressar de uma maneira correta, com relação ao português, por exemplo, talvez isso pudesse ajudar um pouco mais no desenvolvimento do aluno (Professor SENAI Almirante Tamandaré, 2016).

Alguns empresários consideram a formação básica essencial para o bom desempenho do trabalhador na empresa.

(...) na parte operacional é a mesma coisa, então com relação ao estudo, a empregabilidade é interessante o funcionário ele ter uma base de português, matemática, pra que ele possa fazer o mínimo necessário com relação à escrita e a soma, subtração, multiplicação dentro do trabalho dele. Então é assim, a qualificação é: a pessoa se preparar, ela ter o mínimo que é português e matemática, que ela sai da escola, o básico né (...) (Empresários Sócios, 2016).

Avalia-se desta forma, que a formação básica é apreciada por todos os atores, inclusive empresários, entretanto, o tempo elevado de preparação deste aluno e futuro trabalhador, não atende mais uma vez a urgência do mercado.

Por fim, a diretora do EJA reforça que a formação básica é um convencimento também para o trabalhador, ou seja, o trabalhador também possui resistências com o aumento de tempo que deverá permanecer na escola.

Olha o desafio é você conseguir convencer o trabalhador, a trabalhadora que não adianta fazer cursos de qualificação solto, tem que fazer com elevação de escolaridade. E isso demanda tempo para comunidade se convencer (Diretora EJA, 2016).

---

<sup>38</sup> Ver capítulo 2, tópico 2.2.5.

Pode-se dizer então, pela opinião dos diversos atores, que a elevação de escolaridade associada à qualificação, possui resistências por parte da sociedade civil (empresários e trabalhadores), justamente pela necessidade imediata e particular de cada um.

A partir deste entendimento da formação para qualificação e suas necessidades, é apresentada a formação inicial e continuada. Este itinerário formativo foi constituído pelo Decreto N° 5154/2004<sup>39</sup> e é utilizado pela Educação Pública e também pelo SENAI. Para a Educação este itinerário passa pela elevação de escolaridade. Já para o SENAI o principal objetivo é formar os trabalhadores nos diversos desdobramentos do setor.

A formação Inicial e continuada, ela tem uma etapa de forma de organização de cursos, que tem o carro chefe que é a elevação de escolaridade, nós temos curso livre, tem uma estruturação de currículo por itinerários formativos horizontais e verticais, e cada curso com 200 horas. Toda essa formatação é a formação Inicial e continuada que é a formação FIC (Diretora EJA, 2016).

Os cursos principalmente formação inicial continuada, eles buscam atender aquela pessoa que já está na indústria, que precisa se requalificar em um outro processo, aperfeiçoar o que muitas vezes ela foi formada na prática, mas não tem a teoria. Então é uma forma de você pegar essa pessoa que já tem um conhecimento e melhorar essa qualificação (Diretor SENAI A. Jacob Lafer, 2016).

Ou seja, a formação inicial e continuada (FIC) tem o objetivo de qualificar o trabalhador em um determinado setor ou área, como a confecção, pode-se dizer que seria o início de uma determinada função. Os formadores do FIC, porém, aqui representados pelo SENAI e pela Educação associam este itinerário aos objetivos da instituição (preparar para a indústria) ou da política pública (elevação de escolaridade).

Além disso, para a Educação e outros atores públicos como Sindicato e Consórcio, além desta formação básica e a qualificação profissional contínua, outro quesito é importante para a formação do trabalhador: a formação para cidadania. Para estes atores o trabalhador possui também a necessidade de desenvolver questões éticas e percepções para o mundo do trabalho.

Reconhecimento sujeito em todos os lados, então quer dizer vários lados e várias lateralidades, e um sujeito de várias necessidades de formação que passa pela ciência que passa pela cultura e que passa pelo trabalho pelo reconhecimento das necessidades éticas técnicas e estética dos educandos e educandas (Diretora EJA, 2016).

---

<sup>39</sup> Ver em capítulo 2, tópico 2.4.2.

Isso é legal, mas quem não puder ser um empreendedor que valoriza seus direitos que valorize que busque saber direitinho porque quando a gente coloca o fator de que as mulheres precisam ser imponderada isso cabe também ao poder público que está ali mexendo com essa qualificação que tá lidando com essa pessoa, de ter palestras de ter também alguma coisa que inove na educação dos direitos (Presidente (a) do Sindicato, 2016).

Então é preciso uma outra coisa que foi discutido lá no Seminário e que eu tenho falado para as pessoas que, é preciso incluir nos cursos de capacitação profissional, conteúdos de orientação para o trabalho. As pessoas saem dos cursos profissionalizantes sem conhecer as possibilidades do mundo do trabalho, não diria nem mercado de trabalho, mas mundo do trabalho. Isso é uma realidade difícil porque se as pessoas não saírem destes cursos sem esta ideia, eles vão sair dos cursos perdidas (Representante do Consórcio, 2016).

Desta forma, pode-se dizer que os objetivos dos atores mais uma vez são conflituosos. O Governo representado neste estudo pela Secretaria de Educação e de Desenvolvimento Econômico possui uma visão de formação cidadã e os demais priorizam a necessidade de formar profissionais para a indústria de forma emergencial. Entende-se então, que há uma grande dificuldade em associar as necessidades das empresas com a formação pública para a qualificação profissional.

A nossa proposta é conhecer o ser humano na sua dignidade, ofertar uma política pública digna, correta, justa, qualificada porque o reconhece como sujeito pensante, criativo. Percebe que ela terá uma responsabilidade de formação humana para transformação social, entende que essa formação se tem articulação com o trabalho tem que a raiz do conceito do trabalho (Diretora do EJA, 2016).

Só pra completar, quando se foi convidado para ir para a Prefeitura, que foram falar de cursos para as empresas, eles foram falar de costurar retalho, eles querem ensinar mão de obra caseira, isso só pra favorecer demanda social, costura solidária, só pra fazer o social que é o que a Prefeitura tem feito, neste sentido, agora com relação às empresas, deixa do jeito que está (Empresário, *Focus Group I*, 2016).

Após refletir sobre as políticas públicas para qualificação profissional, outra política, objeto deste estudo, será descrita pela ótica dos entrevistados. A intermediação de mão de obra além de completar a reflexão das contribuições para o setor está diretamente associada à qualificação.

## 5.5 Intermediação de Mão de Obra

Azeredo e Ramos (2009) <sup>40</sup> relatou que as políticas públicas para geração de emprego no Brasil tiveram sua reestruturação na década de 90 juntamente com as mudanças globais e a necessidade de gerar competitividade. Uma das ações desta

---

<sup>40</sup> Ver em capítulo 2, tópico 2.5.

reestruturação foi interligar intermediação de mão de obra e qualificação profissional, já relatado anteriormente. Esta categoria gerou 8 subcategorias descritas no Quadro 16.

Quadro 16- Subcategorias: Intermediação de Mão de Obra

Subcategorias	Quantidade de Frases	Atores	Referencial Teórico
Dificuldades com a Central de Trabalho	17 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alunos</li> <li>• Presidente (a) Sindicato</li> <li>• Presidente da ABIT</li> </ul>	CENTRAL DE TRABALHO E RENDA SBC, 2016 / POSTO DE ATENDIMENTO DO TRABALHADOR SCS (2016)
Atores envolvidos na Intermediação	14 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Representante da CTR,</li> <li>• Alunos</li> <li>• Secretário de Desenvolvimento Econômico</li> </ul>	VIEIRA (1995) / AZEREDO e RAMOS (2009) / M.T.E (2016)
Emprego por indicação	13 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresários</li> <li>• Representante do Consórcio</li> <li>• Trabalhador</li> </ul>	(01)
Outras formas de contratar Mão de Obra	13 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresários</li> <li>• Trabalhador</li> </ul>	(01)
Perfil do Trabalhador da Central	11 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alunos</li> <li>• Representante da CTR</li> <li>• Empresários, Representante do Consórcio</li> </ul>	DIEESE (2016) / CENTRAL DE TRABALHO E RENDA SBC (2016)
Contratação pela Central de Trabalho	07 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresários</li> <li>• Secretário de Desenvolvimento</li> <li>• Alunos</li> </ul>	DIEESE (2016)
Planos, Programas, Projetos e Parcerias para Intermediação	06 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Representante CTR</li> <li>• Representante Consórcio</li> <li>• Secretário de Desenvolvimento</li> </ul>	DIEESE (2016) / M.T.E (2016) / SERT (2016)
Perfil Solicitado Incoerente	06 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresários</li> </ul>	(1)
TOTAL	87 frases		

Fonte: Elaborado pela autora

Nota: (01): Temática não encontrada no referencial consultado, relatado pelos entrevistados.

### 5.5.1 As políticas públicas para Intermediação de Mão de Obra: Atores envolvidos na Intermediação / Planos, Programas, Projetos e Parcerias para Intermediação

A criação do Sistema Público de Emprego e o SINE contaram com diversas articulações para colocar em prática os postos de intermediação. A estruturação destes postos era firmada por meio de convênios com atores ligados aos

trabalhadores. O primeiro deles, de acordo com a representante da Central de Trabalho e Renda foi a Central Única dos Trabalhadores (CUT).

Então de 99 a 2005 a CUT, a Central Única dos Trabalhadores entrou para administrar este processo.

Então no projeto da CUT nós tínhamos 5 postos (Representante da Central de Trabalho, 2016).

Posteriormente os convênios foram articulados com as Prefeituras e os recursos eram divididos entre estas e o Ministério do Trabalho.

(...) as Prefeituras que tivessem acima de 300 mil habitantes poderiam requerer diretamente os recursos Federais para administrar este processo dos postos SINEs.

(...) as prefeituras elas tinham uma boa parcela de contra partida, principalmente na parte de móveis e de estrutura física, nas contas de água, luz, do imóvel, nestas questões assim (Representante da Central de Trabalho e Renda, 2016).

(...) mas não era suficiente (recursos do Governo Federal) e a Prefeitura teve que aportar também recursos, contribuições econômicas para parte do pagamento do pessoal disponível que trabalha lá seja no atendimento, seja na limpeza era recurso da Prefeitura (Ex Secretário de Desenvolvimento Econômico, 2016).

É importante constatar que todas as ações são realizadas por meio destas parcerias e/ou convênios realizados pelo Ministério do Trabalho com os municípios. De acordo com o Ex Secretário de Desenvolvimento Econômico a ideia dos convênios com os municípios era ampliar o sistema oferecido pelo Estado.

Havia pequenos postos vinculados ao Governo do Estado no Poupa Tempo, mas não o volume e o movimento que nós precisávamos a integração com o sistema do Governo Federal. Então nosso papel foi constituir uma Central de Trabalho e Renda, e constituímos isso em 2010, inauguramos em 2010 (Ex Secretário de Desenvolvimento Econômico, 2016).

A ideia dos postos de trabalho além de contribuir com o trabalhador desempregado era contribuir com a reciclagem deste profissional, ou seja, a qualificação.

### **5.5.2 A política pública de intermediação: Contratação pela Central de Trabalho / Perfil do trabalhador da Central / Perfil solicitado incoerente / Dificuldades com as Centrais de Trabalho**

As agências de intermediação de mão de obra conveniadas com o SINE são conhecidas por empresários e alguns afirmam já terem utilizado ou ainda fazerem uso dos serviços.

Aliás, eu tinha até esquecido desse meio, preciso falar pra assistente... E olha eu até tive retorno, porque são pessoas que a Prefeitura acaba dando curso né, quando é desligada de uma empresa e aí ela direciona (Empresária 2016).

Eu conheço e a gente faz uso. Praticamente todos os nossos funcionários foram contratados por intermédio deles (Empresários Sócios, 2016).

Como será visto mais adiante, ao longo do tempo o sistema de intermediação criou recursos para aprimorar o cadastro de empresas e colaboradores. A representante da Central de Trabalho e Renda relata como este processo é realizado.

Esse cadastro é feito pelas experiências que ele já teve na função, pelas CBOs, ou então se ele está à procura de outra vaga você coloca o que ele deseja, claro sempre orientando e perguntando, fazendo aquele atendimento bem humanizado para que possa falar. Porque ali já é uma pré-seleção, quando você cadastra ele no sistema, você já faz ali uma entrevista para que possa pegar todos os dados profissionais. Aí você coloca no sistema e este cadastro ele fica em um sistema único, por exemplo, consegue se ver ele em toda a Região do Grande ABC (...) E daí o empresário também de foram gratuita ele disponibiliza vaga e o perfil que ele quer. Então ele vai colocar lá se ele quer um perfil masculino, feminino. Na verdade ele colocaria, hoje já mudou as regras. Até o ano passado, há um ano e meio atrás ele tinha possibilidade de escolher o perfil do seu candidato. No mínimo seis meses de experiência porque o sistema não pode exigir mais que seis meses (Representante Central de Trabalho e Renda, 2016).

Desta forma entende-se que dois perfis são formalizados nos espaços públicos para a intermediação de mão de obra: dos trabalhadores e dos empresários.

A nota técnica do DIEESE (2016) <sup>41</sup> afirma que os públicos dos postos de trabalho são de baixa qualificação e em sua maioria não estão procurando o primeiro emprego.

Para o representante do Consórcio e a representante da Central de Trabalho os públicos destes espaços são em sua maioria de baixa renda e com pouca ou nenhuma qualificação.

O SINE ele é feito. Ele é estruturado para as pessoas de baixa renda, de baixa qualificação (Representante da Central de Trabalho, 2016). Mas há uma camada da população que ocupa as vagas menos, cuja exigência de qualificação é menor e que não tem acesso a estas agências privadas. Então as empresas colocam no Sistema Público de Emprego, muitas vagas de baixa qualificação, que vai direto para a linha de produção, E o público que preenche estas vagas, também é um público que não frequenta estas agências privadas, porque é um público que não tem o perfil destas agências, que é na verdade o público que mais precisa dos centros públicos de uma maneira geral (Representante do Consórcio, 2016).

---

<sup>41</sup> Ver capítulo 2, tópico 2.5.1.

Os empresários que fazem uso dos postos de trabalho relatam suas experiências ao cadastrar suas vagas.

Pelo que eu me lembro à gente fazia um tipo de um perfil, percebendo que este tipo de perfil não trazia muito retorno, mudava o tipo de perfil, era mais complacente para ampliar o leque (Empresários Sócios, 2016).

Outra opinião apresentada nas entrevistas foi à ideia de que os cadastros são mais focados no setor metalúrgico.

Talvez a rotatividade maior destas funções menos qualificadas, quando eu falo menos qualificada eu quero dizer assim que não tem engenheiro, não tem um cara de certo nível, estes não vão lá. Então talvez a rotatividade aqui na Região seja de metalúrgico, daí o fato de ter mais este perfil né e não de costureira (Empresário Focus Group II, 2016).

Os empresários afirmam que os profissionais indicados pelos postos de trabalho em sua maioria trazem perfis diferentes do solicitado. Importante ressaltar que esta categoria foi gerada apenas pelos empresários. Eles relatam problemas de salários, mobilidade ou divergências no diálogo.

Empresário 1 - Outra coisa que aconteceu, eu coloquei uma vaga para mil e duzentos reais e apareceu um candidato que recebia salário de cinco mil e pouco.

Empresária 2 - Comigo também, quatro mil.

Empresaria 3 - Eu tive uma de onze mil. Pra ser vendedora (*Focus Group I*, 2016).

Ou problema de distância, ou a pessoa não tinha nada a ver com o perfil que eu solicitei. Esse pessoal que eles mandam normalmente não tem nada a ver com a vaga que você colocou lá (Empresário *Focus Group I*, 2016).

Eu falava assim pra elas: eu precisava de um perfil assim, uma coisa simples viu, nada muito específico, e a pessoa vem totalmente fora do que a gente pediu. “Ah mais a gente não pode qualificar muito”, elas falavam. Como a questão da idade, que não é permitido, essa restrição, a gente já não coloca esta restrição. Mas eu acho que uma grande dificuldade pra gente, eu acho que a maior, é auxiliar, sabe, porque o leque é muito grande. Eles entendem auxiliar como uma pessoa que está totalmente... ampla, que nunca trabalhou na área, não tem comprometimento, ah tanto faz, e nada não é específico em nada. “Ah eu trabalhei em cozinha e vou trabalhar em costura”. Pode claro que pode, mas com treinamento né, mas assim o perfil era totalmente (...) (Empresários Sócios, 2016).

Os trabalhadores parecem perceber este conflito de informações entre empresários e serviço do Governo, pois mesmo possuindo qualificação na área se diz não ter sido chamado. O aluno da qualificação profissional que já trabalhava na área há 10 anos não conseguiu se recolocar pela Central de Trabalho.

Olha vou falar a verdade pra você, desde quando... vai fazer quatro anos, nunca abriu uma vaga. Só quando eu saí lá do coiso, pra cortar o seguro desemprego, chamava pra mecânico, torneiro mecânico, mas nunca pra área (Aluno do Curso de Qualificação, 2016).

A Presidente do Sindicato afirma observar estas dificuldades quando o trabalhador procura as Centrais.

Agora assim é muita exigência na hora da contratação, é muita burocracia, inclusive vários questionamentos sobre isso. As pessoas chegam até a Central e na hora de preencher o cadastro encontra muita dificuldade. E com isso há dificuldade para preencher as vagas que são colocadas na Central (Presidente (a) do Sindicato, 2016).

As 17 frases expressando opiniões sobre dificuldades com a Central de Trabalho relatam o desencontro de necessidade de mão de obra, disponibilidade dos trabalhadores e a contratação efetiva. Quando estas vagas são preenchidas as afirmações são de contratações de profissionais não qualificados.

Eu disponibilizei doze vagas. Nunca apareceu ninguém da Central de Trabalho. E olha que a gente fez um trabalho, a gente falou com o Secretário do trabalho, o gerente da Central de Trabalho, disponibilizamos na época setenta e duas vagas das empresas (Empresário *Focus Group II*, 2016).

Fica claro para os membros do GT de que o poder público não tem condições de atender a necessidade da qualidade profissional das indústrias. A qualificação profissional feita no âmbito das prefeituras está muito mais voltada para a mão de obra para as empresas de prestação de serviços, em certa medida para o comércio, mas para a indústria não (Representante do Consórcio, 2016).

Eu utilizei bastante.

Entrevistadora: Foi preenchida?

Empresário 1: Foi.

Empresário 3: Do jeito que a gente estava explicando, sem qualificação (*Focus Group II*).

Os tópicos a seguir descrevem o que os atores ativos desta intermediação: empresários e trabalhadores utilizam além das Centrais.

### **5.5.3 Outras formas de contratar mão de obra / Emprego por indicação**

Como observado no tópico anterior os atores conhecem o serviço de intermediação de mão de obra oferecido pelo Governo. Alguns utilizam, outros utilizaram e outros dizem ter tentado e não obtiveram resultados interessantes. Estes desencontros entre setor público e sociedade civil são corroborados no capítulo 2, tópico 2.9.1. Em 2016 o cadastro do SINE possuía mais de 6000 trabalhadores do setor cadastrados. No registro de ofertas das empresas a maioria das vagas, porém foram canceladas pelas empresas.

Nas entrevistas os empresários afirmam, como verificado, que há necessidade de mão de obra. Presume-se então que estes empregadores não encontrando o perfil

que consideram adequados procuram outros meios para contratar a mão de obra necessária.

Existe um site que eu não vou lembrar o nome agora, minha assistente que faz, que ela coloca lá e também até mesmo no quadro de avisos do próprio SENAI, tem lá o mural né que você pode mandar o cargo que você quer e eles indicam quem está cursando ou já cursou, o famoso boca a boca, ainda funciona (Empresária, 2016).

Empresária 6- Eu uso agência  
Empresário 1 - Agência e jornal  
Empresário 5 – Agência (*Focus Group I*).

Mas a indicação é o meio mais utilizado para contratação no setor da confecção.

Entre nós os empresários a gente dialoga, até mesmo teve alguns empresários que teve que diminuir o quadro não teve jeito (Empresária, 2016).

A gente divulga para as que estão trabalhando ali e diz “oh estamos precisando vocês conhecem alguém?”. Daqui a pouco aparece alguém a gente pega o telefone, liga, currículos que a gente recebe. No meu caso como eu falei o acesso é fácil, então passa muita gente lá e deixa currículo (Empresário *Focus Group II*, 2016).

E de lá pra cá foi mais por indicação mesmo, a gente já tem o nome na praça né, aí o pessoal indica (Trabalhador realizando homologação, 2016).

As opiniões dos entrevistados demonstram que as Centrais de Trabalho não são o meio mais utilizado para o diálogo entre empresários e trabalhadores nas contratações das confecções. Embora o perfil dos profissionais da confecção seja o mesmo perfil dos postos de trabalho (baixa renda, baixa qualificação e vulnerabilidades) o diálogo entre o setor público e os empresários não contribuem para a efetividade desta política para o setor. Percebe-se que as empresas necessitam adequar o profissional o máximo possível com a empresa (local, salário, idade, etc.) e a própria política social formada na constituição dos SINEs não permitem estas exigências.

## **5.6 Desafios do Setor: Necessidade de Inovar o Setor / Capacidade de Exportação**

Todos os atores entrevistados foram questionados ao final das entrevistas sobre os desafios do setor para sua continuidade. Esta categoria gerou 15 frases que priorizaram as subcategorias voltadas para Inovação e exportação.

Quadro 17 - Subcategorias: Desafios do Setor

Subcategorias	Quantidade de Frases	Atores	Referencial Teórico
Necessidade de Inovar o Setor	10 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidente da ABIT</li> <li>• Secretário de Desenvolvimento Econômico</li> </ul>	ALCANTARA E LUCENA (2013) / BARRADAS (1986) / MENDES (1995) / GORINI (2000)
Capacidade de Exportação	05 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresários</li> <li>• Presidente (a) Sindicato,</li> </ul>	GUIMARÃES (1996)/ MENDES (1995) / KON e COAN (2009) / COSTA e ROCHA (2009)
TOTAL	15 Frases		

Fonte: Elaborado pela Autora

Esta ótica sobre as necessidades do setor, especialmente no quesito competitividade passou a chamar atenção especialmente no início de 2000, quando o fim do Acordo Têxtil e Vestuário (ATV) <sup>42</sup> fez com que o Brasil perdesse importantes parcerias comerciais para a China.

Assim, atores importantes no setor passam a refletir os desafios para adentrar nesta nova estrutura e estimular a competitividade.

As tentativas de competitividade foram intensificadas no governo Collor com planos para competitividade e aumento de produtividade<sup>43</sup>. O setor da confecção, porém, como comentado por diversas vezes neste estudo, mesmo com modernizações de maquinários, sempre necessitou de mão de obra intensiva.

Ainda assim, para o Ex Secretário de Desenvolvimento e para o presidente da ABIT a inovação do setor é imprescindível para a continuidade do setor.

Acho que vai criar um mundo de oportunidades, um setor muito mais dinâmico, que ele vai se (...), que ele tá na visão ser percebido pelo governo e pela sociedade como um setor relevante, que traz biotecnologia, nanotecnologia.

(Presidente da ABIT, 2016).

Com certeza, com certeza. Você tem aí toda uma área vinculada à indústria química, em design, a área de nanotecnologia, ou seja, a gente teria que admitir que na prática ter muito menos gente na área manual. Talvez não tão compensado na área de pesquisa e desenvolvimento, mas um valor agregado muito maior (Ex Secretário de Desenvolvimento, 2016).

<sup>42</sup> Ver em capítulo 3, tópico 3.1.4

<sup>43</sup> Ver capítulo 2, tópico 2.2.4.

Para ambos com a inovação inevitável do setor, haverá também uma necessidade de capacitar o trabalhador para os novos meios de produção e comercialização.

O que nós vamos precisar, na verdade, é redefinir a função da costureira, e isso vai ser uma função que é mais versátil, com conhecimento muito mais ampliado, tendo uma noção muito mais ampla dos processos posterior e anterior do que ela tá realizando ali, nível de conhecimento maior, um salário consequentemente maior, mas numa função que ela se sinta mais valorizada (Presidente da ABIT, 2016).

Do ponto de vista internacional e nacional é trazer a modernidade para o setor. Então isso vale para o novo trabalhador, para o novo equipamento, para novas parcerias. De tal maneira que você tenha um adensamento de valor no processo. Um adensamento de valor significa ter um novo vestuário, capacidade de fazer novas coisas, de você constituir marcas, de você usar, buscar mercados externos.

Aí entra novos tipos de pesquisa e desenvolvimento, novo tipo de trabalhador, novos tipos de qualificação. Ou seja, ficar como estava, não tem como (Ex Secretário de Desenvolvimento, 2016).

Desta forma, o setor deverá em breve, passar por novos desafios na área da qualificação e consequentemente de intermediação, o que de acordo com a opinião dos entrevistados, poderá reduzir vulnerabilidades como os baixos salários.

Ainda na perspectiva de inovação outra lacuna foi aberta com a década de 90 e 2000: a necessidade ampliada de exportação. Novos mercados para o setor e novas oportunidades para os trabalhadores.

E aí na prospecção de negócios, inclusive negócios internacionais, que gerassem novos empregos. Eu acho que essa seria uma aposta melhor para o setor, e evidentemente uma continuidade de crescimento (Ex Secretário de Desenvolvimento, 2016).

Então, o desafio é a gente sair da caixa. Porque o Brasil por mais aberto que seja, é um pouco fechado com relação ao mercado mundial. Então a gente tem que pensar não só no âmbito nacional, mas no âmbito globalizado.

Horas bolas, você não se preparou, então o grande desafio é: se prepare. Mesmo que você seja apenas do mercado nacional, mas se prepara para ser um pleito mundial (Empresários Sócios, 2016).

## **5.7 O entendimento dos atores sobre Política Pública: Desvalorização do setor pelo Estado / Visão do Papel do Sindicato / Visão do Papel do Estado**

O foco deste estudo está voltado para as políticas públicas. Desta forma, os atores foram questionados sobre a opinião acerca das políticas públicas voltadas para o setor. Esta categoria gerou 3 subcategorias.

Quadro 18 - Subcategorias Políticas Públicas

Subcategorias	Quantidade de Frases	Atores	Referencial Teórico
Visão do papel do Estado	20 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresários</li> <li>• Presidente da ABIT</li> <li>• Professor do SENAI</li> <li>• Secretário de Desenvolvimento</li> </ul>	DEITOS (2006)
Desvalorização do Setor pelo Estado	9 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresários</li> <li>• Secretário de Desenvolvimento</li> </ul>	(ABIT 2015)
Visão do papel do Sindicato	9 Frases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidente (a) Sindicato</li> <li>• Empresários</li> </ul>	CONSTITUIÇÃO (1937)
TOTAL	38 Frases		

Fonte: Elaborado pela Autora

Na opinião dos entrevistados, o setor da confecção não é uma prioridade na política pública. A ABIT reforçou que algumas medidas do governo especialmente para combater a inflação (década de 2000) prejudicou demasiadamente o setor que perdeu mercado externo e intensificou as disputas internas<sup>44</sup>.

Para os empresários, o governo não valoriza o setor e tão pouco sua capacidade de empregabilidade, dando prioridade a outros setores.

O que acontece, então quando a gente fala em política pública, o segmento têxtil e de confecção, ficou lá no terceiro, quarto e se tiver mais algum plano depois ele está lá dentro (Empresário *Focus Group I*, 2016).

O que ele falou a respeito da atenção do Governo para o setor, que não tem, que até na última palestra que nós assistimos do Presidente da ABIT, ele comentou, que as montadoras demitem vai mil e quinhentos por ano, sai no Jornal Nacional, enfim... E o setor têxtil demitiu este ano cento e cinquenta mil e não foi comentado. Por quê? (Empresário *Focus Group I*).

Para o Ex Secretário de Desenvolvimento todas as lideranças que direta ou indiretamente participam das políticas públicas deveriam articular políticas para o setor.

Então o país teria que ter uma política para o setor. É por aí que eu vejo os desafios, que precisaria ter lideranças capazes, um Governo Federal capaz de entender, e um empresariado e movimento sindical também (Ex Secretário de Desenvolvimento, 2016).

O movimento sindical citado pelo Ex Secretário também é visto como um ator inserido na política pública. A presidente relata o papel da instituição.

Agora eu acredito que o papel dos dirigentes sindicais de fato é fortalecer mesmo o setor, mostrar que o setor tem as suas qualidades e buscar melhorias nas questões dos benefícios de salários e tudo mais. O Sindicato foi fundado aqui no ABC há vinte e oito anos, e nesses anos as conquistas que a gente tem é com muita luta (...) (Presidente (a) do Sindicato).

<sup>44</sup> Ver capítulo 3, tópico 3.1.4

Para os empresários, os conflitos com o Sindicato estão focados nas propostas salariais que para eles, dificultam ainda mais as distinções de qualificação.

A diferença de piso salarial é muito próximo do profissional capacitado, para o não capacitado e a gente só tem isso no Sindicato, profissional não qualificado e qualificado. Se eu coloco uma menina na minha empresa que ela vai só limpar a linha, que a gente chama de refilar, a diferença de piso, piso oficial de categoria não chega trezentos reais (Empresário *Focus Group I*, 2016).

Vamos supor que seja acima de dois anos, se você admitiu hoje uma costureira que já é formada, vem de uma outra empresa tal ganhando x e você pega esta pré formada e coloca na máquina e ela fala: “eu estava costurando”, ela tem que ganhar o mesmo que a outra.

(...) porque com isso os funcionários só enxergam os direitos, os deveres não passam. O Sindicato não chega e fala assim: “olha pra você ganhar dois mil reais, a gente quer por isso no plano, você tem que dar produção, você tem que deixar de ir no médico todo dia” (Empresário *Focus Group II*, 2016).

Para SOUZA (2006)<sup>45</sup>, o Estado é o principal ator na promoção da política pública, podendo contar com a contribuição de outros atores, inclusive não governamentais. As decisões tomadas pelas políticas públicas afetam diretamente a sociedade civil e seus planejamentos. Desta forma os atores desta pesquisa expressaram suas opiniões sobre o que de fato, para eles, seria o papel do Estado. Para o presidente da ABIT, a instituição complementa as ações do Estado com agendas prioritárias criadas para defender o setor.

Primeiro a de defender o setor né, eu tenho até aqui uma série de agendas de defesa, né, tem toda uma agenda de definição de políticas públicas. A gente convive com o Governo o tempo inteiro, a gente sabe também, se estivesse sentado do lado de lá, a complexidade que é lidar com um país continental que tem uma diversidade tão grande quanto o Brasil. Então é difícil, então se a gente for esperar que o Governo proponha políticas públicas, a gente vai morrer sentado (Presidente da ABIT, 2016).

Para os empresários, o governo necessita de uma visão ampliada antes de gerir as políticas públicas.

O Governo é uma ferramenta das empresas, do povo, as empresas são o povo também. Então ele tem que dar condições para ele desenvolver o crescimento, porque se ele quiser ele emperra, o Governo. Ele cria algumas normas, algumas portarias que emperram. E também não adianta vir om soluções paliativas pra tentar apagar o incêndio, então acho que tem que ser uma visão mais ampliada. É isso (Sócios Empresários, 2016).

Já o professor do SENAI Almirante Tamandaré, afirma que o principal papel do Estado deveria ser voltado para a Educação.

Quando a gente pensa no papel do Estado, vem bastante com relação à formação básica dos alunos, então muitas vezes, o aluno encontra muitas dificuldades no conceito ou até em deficiência que eles podem apresentar na vida deles, em função de um baixo aproveitamento da educação de nível

---

<sup>45</sup> Capítulo 2, tópico 2.4.1

médio, esses detalhes, muitas vezes podem passar despercebidos, mas na necessidade de um cálculo ou de se expressar de uma maneira correta, com relação ao português, por exemplo, talvez isso pudesse ajudar um pouco mais no desenvolvimento do aluno. (Professor SENAI Almirante Tamandaré, 2016).

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como proposta descrever e analisar as políticas públicas para intermediação e qualificação da mão de obra no setor da confecção no Grande ABC. Esta proposta norteou o problema da pesquisa que, buscou avaliar as contribuições destas políticas constituídas por meio de programas, planos, projetos e parcerias.

A delimitação da pesquisa deu-se na Região do Grande ABC (importante berço da indústria) <sup>46</sup> no período de 2000 a 2014. No decorrer do estudo foi possível constatar a referência histórica da Região como pioneira na industrialização e a importância do período citado, na constituição de programas, para intermediar e qualificar a mão de obra para a indústria; sendo a confecção descrita como um setor que emprega um grande número de trabalhadores, e formador de micro e pequenas empresas, como relatou Antero (2006), entendeu-se propício a compreensão dos relatos sobre a escassez desta mão de obra.

Desta forma o referencial teórico apresentado no capítulo 2, procurou retomar a formação industrial do Brasil, juntamente com a presença do setor têxtil e conseqüentemente da confecção. Demonstraram-se também os programas e projetos formados ao longo das décadas, priorizando as necessidades das conjunturas de cada momento descrito. Inicialmente foi traçado um perfil do trabalhador do setor, por meio de dados do sistema RAIS, descrevendo características importantes que contribuíram inclusive na formulação metodológica da pesquisa.

Ainda, foi realizada uma pesquisa qualitativa, objetivando um estudo de caso, com foco nas políticas públicas específicas para o setor e para o trabalhador estudado. Os dados e documentos levantados corroboraram para fortalecer o referencial teórico. O número de entrevistas semiestruturadas realizadas e a diversidade dos atores participantes auxiliaram na tentativa de realizar análises mais profundas com o intuito de exaurir o tema. A técnica utilizada para formulação de categorias, análise de conteúdo, procurou como descreveu Silva (2011), compreender ao máximo o que os atores sociais expressaram no discurso.

A qualificação profissional foi apontada por todos os atores como algo importante e primordial para fomento do setor. A literatura consultada afirma que o

---

<sup>46</sup> Ver referencial teórico CONCEIÇÃO (2008) e CONCEIÇÃO et. (2015).

trabalhador qualificado no mundo do trabalho pós-industrial é “aquele que sabe fazer”, ou seja, qualificado é aquele que sabe executar as funções operacionais da indústria. As pró-atividades como trabalham em equipe e responsabilidade não são descartadas pelos empresários, entretanto, o setor empresarial afirma que, saber exercer a função operacional é a parte mais importante da qualificação. Esta opinião sobre a qualificação é contestada por representantes públicos, especialmente da educação. Entrevistas semiestruturadas com a diretora do EJA sugerem que a formulação das políticas públicas para qualificação profissional, envolvem educação básica e cidadania. Estes são os primeiros indícios de conflitos entre os atores e possíveis impasses na constituição da política pública.

Figura 3- Esquema das opiniões sobre Profissional Qualificado



Fonte: Elaborado pela autora

As divergências nos objetivos entre atores do setor público e atores sociais, como empresários e trabalhadores, aparecem constantemente em toda a análise do trabalho. Os empresários, por exemplo, relata a necessidade de uma mão de obra nova, recém-chegada ao mercado. Esta necessidade é apresentada especialmente pelo número de trabalhadores mais velhos no setor, como observado na categoria das características, mas devido à emergência desta mão de obra qualificada, as indústrias não conseguem contratar o trabalhador que muitas vezes necessita adquirir experiência. Os agentes públicos afirmam que não há absorção do mercado dos

trabalhadores recém-qualificados, o que contribui para que esta mão de obra passe a trabalhar por conta e muitas vezes informalmente. Pode-se dizer então que a escassez da mão de obra, como previu SALM (1980), em alguns aspectos como números de trabalhadores qualificados, pelos cursos oferecidos pelas políticas públicas, e suas respectivas parcerias, trata-se de uma sensação de escassez. Isto significa que possivelmente exista mão de obra disponível, mas que não atenda a necessidade emergencial da empresa: “saber fazer”.

Haja vista, o relato de alguns empresários que contrataram mão de obra ainda em processo de qualificação e conseguiram adequar as suas empresas.

Os sistemas de qualificação profissional são bem conhecidos, todos os atores, inclusive trabalhadores, apontaram o Sistema S, especialmente o SENAI, como o ator mais importante e mais conhecido para qualificar trabalhadores no setor, como levantado na análise o SENAI foi apresentado como o órgão que prepara o trabalhador para a indústria. O próprio diretor do SENAI, porém, afirma que muitos alunos realizam os cursos para abrir seu próprio negócio e/ou trabalhar por conta. Ou seja, estes profissionais recém-qualificados não chegam ao mercado, pois seus objetivos não estão focados na indústria existente.

No caso dos cursos oferecidos pelo EJA e outros projetos específicos de prefeituras, esta questão é mais acentuada, como observado, o principal objetivos destes agentes, diferentemente do SENAI, não é dar exclusividade para a indústria, mas também preparar o trabalhador para empreender. Além disso, a elevação de escolaridade e a valorização da cidadania fazem parte do aprendizado.

Para agentes públicos e trabalhadores, as vulnerabilidades do setor, apontadas na categoria das características, especialmente os quesitos salários e desvalorização do setor, afastam os novos profissionais da indústria e aproximam do empreendedorismo, ainda que informal. Desta forma os profissionais que permanecem na indústria, de acordo com as opiniões dos entrevistados, são os que buscam o primeiro emprego, ou realmente necessitam da renda e da estabilidade da empresa.

Outra característica aparece neste momento da análise. Estes profissionais que estão na indústria e pretendem permanecer, encontram dificuldades para se qualificar. Sendo este grupo (os que estão na indústria), formado especialmente por mulheres que em sua maioria são mães e para tanto encontram muitos impedimentos para se qualificar, como por exemplo, a dificuldade para cuidar dos filhos. Assim, a

necessidade de qualificar os profissionais constantemente, para acompanhar a pouca inovação presente no setor, não ocorre.

Outra questão importante demonstrada na análise é a diversidade de técnicas no setor devido à extensão da cadeia produtiva. Alguns atores como empresários e o sindicato, afirmam que até mesmo os cursos do SENAI são “caseiros” e não preparam adequadamente para a indústria, entretanto, compreendem que o SENAI é o órgão mais competente para este fim.

O problema maior, segundo eles, está nos desdobramentos da qualificação, ao capacitar o trabalhador no primeiro estágio da confecção, este está preparado para iniciar-se na indústria, há necessidade, porém de dar continuidade a esta qualificação com cursos mais específicos para cada área e setor, neste caso, a política pública para os atores é ineficaz, ou seja, não contribui. Aqueles que desejam aprimorar suas técnicas, ou mesmo as indústrias que almejam qualificar de forma mais específica seus colaboradores, devem arcar com o custo, ou seja, pagar por eles. O estudo apresentou trabalhadores e empresas que arcaram com uma qualificação mais abrangente.

Os programas, planos e projetos, formados geralmente por parcerias entre gestões públicas e instituições, objetos deste estudo, são descritos como propulsores das ações para a política pública, a descontinuidade, porém, da política pública, os interesses diferentes dos atores, parecem inviabilizar as ações. O PRONATEC foi um exemplo, de acordo com os atores, pois sofreu descontinuidade dentro do mesmo governo.

A política de intermediação de mão de obra não é uma exceção nos conflitos de objetivos. Os ofertantes de vagas (empresários) alegam divergência do perfil enviado com o perfil solicitado. Os agentes públicos por sua vez, relatam falta de interesse dos trabalhadores, diante de muitas exigências e salários baixos, como já mencionados. Desta forma os postos de trabalho se tornam ineficazes, pois não conseguem de fato intermediar esta mão de obra para o setor; outro fato interessante é a questão da qualificação associada à intermediação.

Pelo referencial teórico observa-se que a proposta do SINE é associar intermediação e qualificação. A representante da Central de Trabalho e Renda (CTR) relatou a existência de um diálogo com os empresários para isso, mas nenhum ator relacionou a intermediação com a qualificação, outra questão é que os empresários buscam uma mão de obra qualificada e a CTR afirma que os postos de trabalho são

justamente para uma mão de obra mais simples, com pouca qualificação. Alguns empresários afirmaram ter feito uso do sistema de intermediação, mas afirmam longos diálogos para isto. A CTR por sua vez afirma a insistência no diálogo com os empresários do setor e pouco retorno na recolocação de trabalhadores no setor. Sendo assim, pode-se afirmar que os conflitos entre os atores, as divergências nos objetivos e a dificuldade do diálogo prejudicaram a construção de uma política pública específica para o setor.

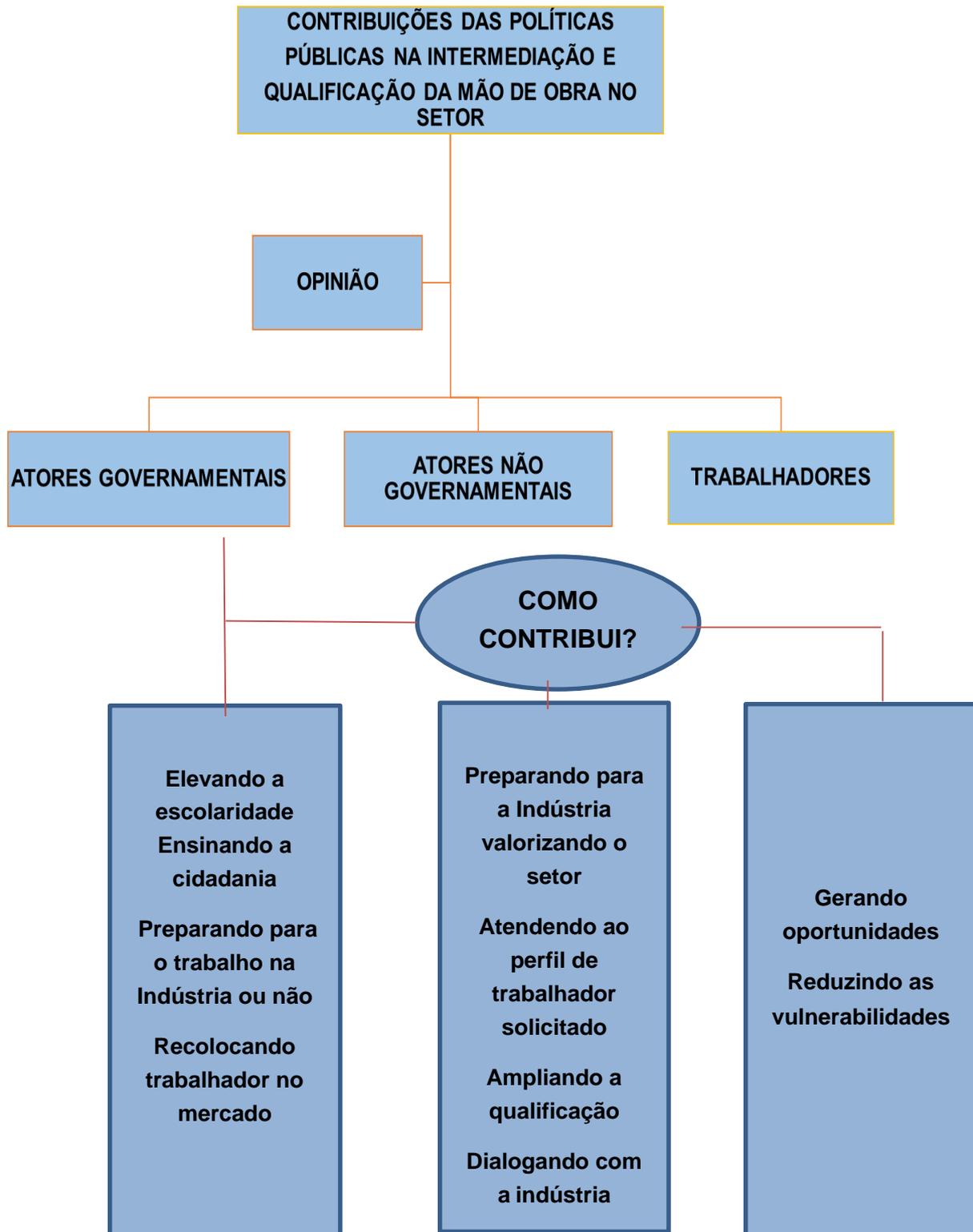
Pode-se dizer que os cursos oferecidos, os postos de trabalho e até as parcerias, contribuem para a qualificação profissional e intermediação, pois suas funções principais são mantidas, entretanto elas não atingem as expectativas dos dois grupos distintos de atores: governamentais e não governamentais; isto porque as necessidades apontadas por ambos são distintas.

No quesito continuidade, a política pública é prejudicada reduzindo o poder de contribuição das mesmas, visto que a inserção na agenda pública de novos projetos sofrem interferências com a entrada de novos ciclos na política (novos governos), dito isto, pode-se dizer que o tempo da política pública é diferente do tempo que a indústria necessita para preparar seus profissionais. De contra partida, os atores governamentais, participantes desta pesquisa, não entendem que as políticas públicas devem apresentar um caráter imediatista, mas consolidado na formação cidadã do trabalhador.

O esquema apresentado na figura 4 apresenta a conclusão desta pesquisa baseada na opinião dos atores e sua perspectiva quanto às contribuições das políticas públicas. Assim, entende-se que ainda é mantida a herança histórica da desvalorização do setor, sendo que sua mão de obra é composta por grupos mais vulneráveis e de difícil acesso a qualificação.

Os atores possuem perspectivas diferentes sobre as contribuições das políticas públicas, o que dificulta a elaboração e execução das mesmas. Este fato sugere uma falsa opinião de não contribuição de ambos os atores ou de uma contribuição incompleta.

Figura 4 - Esquema das opiniões dos atores sobre as contribuições das políticas públicas



Fonte: Elaborado pela Autora

Sugere-se ainda em pesquisas futuras, visto que se entende o não esgotamento deste estudo, pesquisas quantitativas e obtenção de mais dados por meio do fornecimento de documentos de mais municípios envolvidos.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO DO GRANDE ABC. Guia da Educação Profissional do Grande ABC, 2016. Disponível em: <http://www.agenciagabc.com.br>. Acesso em 01 de abril de 2016.

ALCANTARA, J. S.; LUCENA, C. A. *O processo histórico da industrialização brasileira e a educação profissional: as inovações tecnológicas e a formação dos trabalhadores*. In: VII Seminário Nacional de Estudos e Pesquisas. História, Sociedade e Educação no Brasil, 2006, Campinas.

ALTHUON, Margret; LANDI, Monica. Org. NOGUEIRA, Marco Aurélio; DI GIOVANI, Geraldo. Dicionário de Políticas Públicas. FUNDAP. SP. 2º Edição. Imprensa Oficial, 2015. p.642

ANTERO, Samuel A. *Articulação de políticas públicas a partir dos fóruns de competitividade setoriais: a experiência recente da cadeia produtiva têxtil e de confecções*. Revista de Administração Público-RAP, v. 40, n. 1, p. 57-79, 2006.

AZEREDO, Beatriz; RAMOS, Carlos Alberto. *Políticas públicas de emprego: experiências e desafios*. Planejamento e políticas públicas, n. 12, 2009.

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. Lisboa. Edições 70, 1979.

BARRADAS, Anésia Maria da Silva. " Fabrica PIPMO"-uma discussão sobre política de treinamento de mão-de-obra no período 1963-1982. Dissertação de Mestrado em Educação. Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro – 1986.

BRASIL. Decreto n Lei 4.481 de 16 de julho de 1942. Documento da web, disponível em: <http://www2.camara.leg.br>, acesso em 20 de setembro de 2015.

\_\_\_\_\_ Decreto N° 53324 de 18 de Dezembro de 1963. Disponível em: <http://www.2.camara.leg.br>. Acesso em: 10 de Novembro de 2015.

\_\_\_\_\_ Lei N° 6297,15 de dezembro de 1975. Disponível em: <http://www.2camara.leg.br>. Acesso em 10 de Novembro de 2015.

\_\_\_\_\_ Lei N° 9394, 20 de dezembro de 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso: 24 de Setembro de 2015.

\_\_\_\_\_ Lei n.º 12.513, de 26 de outubro de 2011. Diário Oficial [da] União, Brasília, DF, 27 out. 2011. Seção 1. p. 1-3. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/diarios/31829858/dou-secao-1-27-10-2011-pg-1/pdfView>. Acesso em: 28 de Dezembro de 2015.

\_\_\_\_\_ Programa Brasil em Ação, 1998. Disponível em: <http://www.biblioteca.presidencia.gov.br/fernando-henrique-cardoso/public>. Acesso: 22 de Dezembro de 2015

BONI, Valdete; QUARESMA, Sílvia Jurema. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. Em Tese, v. 2, n. 1, p. 68-80, 2005.

BORGES, Livia de Oliveira; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. *O mundo do trabalho. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*, p. 24, 2004.

BRYAN, Newton AP. *Educação e processo de trabalho: contribuição ao estudo da formação da força de trabalho no Brasil*. Dissertação de Mestrado em Educação. Universidade Estadual de Campinas. Campinas. 1983

BULHÕES, Maria da Graça Pinto. *Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador-Planfor : acertos, limites e desafios vistos do extremo sul*. São Paulo em Perspectiva, v. 18, n. 4, p. 39-49, 2004..

CAMPAIGN, Clean Clothes. *Stitched Up: Poverty Wages for Garment Workers in Eastern Europe and Turkey*. 2014.

CAMPOMAR, Marcos Cortez. Do uso de. Revista de Administra&ccdeil ; da Universidade de São Paulo, v. 26, n. 3, 1991.

CAMPOS, Marden Barbosa de; SOARES, Cristiane Regina. *Haverá importação de mão de obra no Brasil? Um ensaio sobre transição demográfica, mercado de trabalho e migração*. Blucher Social Sciences Proceedings, v. 2, n. 2, p. 161-174, 2015.

CAMPOS, Silvia Horst. *Acordo multifibras e exportações brasileiras de têxteis e de vestuário*. Indicadores Econômicos FEE, v. 21, n. 3, p. 194-209, 1993.

CARDOSO JR, José Celso; GONZALEZ, Roberto. *Dilemas e alternativas ao financiamento das políticas públicas de trabalho e renda no Brasil*. Revista Econômica, v. 9, n. 2, 2007.

CARDOSO, Fernando Henrique. *Mãos à obra, Brasil: proposta de governo*. SciELO-Centro Edelstein, 2008.

CASTIONI, Remi. *Planos, Projetos e Programas de Educação Profissional: Agora é a vez do PRONATEC*. Sociais e Humanas, Santa Maria, v.26, n.1, jan-abril-2013.

CÊA, Georgia Sobreira dos Santos. *A qualificação profissional como instrumento de regulação social: do PLANFOR ao PNQ*. O Estado da Arte da Formação do Trabalhador no Brasil: Pressupostos e Ações Governamentais. Cascavel, Ed Unioeste, p. 187-226, 2007.

CONCEIÇÃO, Jefferson José da. *Quando o apito da fábrica silencia: sindicatos, empresas e poder público diante do fechamento de indústrias e da eliminação de empregos na região do ABC*. São Bernardo do Campo-SP: MP, 2008.

\_\_\_\_\_. Jeferson José da; KLINK, Jeroen Johannes; OLIVEIRA, Nilza Aparecida de; ANAV, Roberto Vital. *A Cidade Desenvolvimentista: Crescimento e diálogo social em São Bernardo do Campo 2009-2015*. Fundação Perseu Abramo. São Paulo, 2015.

COSTA, Ana Cristina Rodrigues da; ROCHA, Érico Rial Pinto da. *Panorama da cadeia produtiva têxtil e de confecções e a questão da inovação*. BNDES Setorial, Rio de Janeiro, n. 29, p. 159-202, 2009.

COTTA, Tereza Cristina. *Metodologias de avaliação de programas e projetos sociais: análise de resultados e de impacto*. 1998.

CUNHA, Luiz Antônio Constant Rodrigues da. *O ensino de ofícios nos primórdios da industrialização*. Unesp, 2000.

DANIEL, Celso; SOMEKH, Nadia. *Novas estratégias de ação regional: a experiência recente da Câmara do Grande ABC*. Anais: Encontros Nacionais da ANPUR, v. 8, 2013.

DEITOS, M.L.M.S. *As políticas públicas de qualificação de trabalhadores e suas relações com a inovação tecnológica na indústria brasileira*. Tese (doutorado) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006.

DE PAULA LEITE, Marcia; SILVA, Roque Aparecido; GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. *Modernização tecnológica, relações de trabalho e práticas de resistência*. IGLU/ILDES/LABOR. São Paulo, 1991.

DIEESE. Nota Técnica do Projeto Desenvolvimento de Instrumentos e Atualização dos Indicadores de Apoio à Gestão de Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda. Convênio MTE/SPPE/CODEFAT nº 003/2014. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/notatecnica/2016/NTintermediacaoMaoDeObraProjetao.pdf>. Acesso em 30 de outubro de 2016.

FAUSTO, Ayrton; GARCIA, Cid; ACKERMANN, Werner (Orgs). *Planejamento com Foco na Demanda do Mercado de Trabalho: apoio a elaboração dos Planos Estaduais de Qualificação Profissional (PEQs) 1999-2002*. Editora UNESP. São Paulo, 2001.

FERRAREZI, Elisabete; SARAIVA, Enrique. *Políticas públicas*. Brasília: Enap, v. 1, p. 21-42, 2006.

FIGUEIREDO, Ana Claudia; MUELLER, Rafael Rodrigo. *A política de educação profissional e tecnológica: uma análise do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC)*. Anais do Encontro Internacional e Nacional de Política Social, v. 1, n. 1, 2015.

FILHA, Dulce Corrêa Monteiro; SANTOS, Angela Maria Medeiros M. *Cadeia têxtil: estruturas e estratégias no comércio exterior*. BNDES Setorial, Rio de Janeiro, n. 15, p. 113-136, 2002.

FINEP: Histórico. Disponível em: <http://www.finep.gov.br/a-finep-externo/historico>. Acesso em 31 de Dezembro de 2015

FOOT, Hardman; LEONARDI, Victor. *História da indústria e do trabalho no Brasil: das origens aos anos vinte*. 2. Ed. [S.l.]: Ática, 1991.

FRANÇA, L. Júnia; VASCONCELLOS, Ana Cristina de. *Manual para Normatização de publicações técnico-científicas*. 9ª Edição. Editora UFMG. Belo Horizonte, 2014.  
GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. Ed. São Paulo. Editora Atlas, 202.

*Global Dialogue Forum. Wages and working hours in the textiles, clothing, leather and footwear industries*. International Labour Office. Geneva, September - 2014  
GORINI, Ana Paula Fontenelle. *Panorama do setor têxtil no Brasil e no mundo: reestruturação e perspectivas*. Rio de Janeiro: BNDES Setorial, n.12, 2000.

GUIMARÃES, Eduardo Augusto. *A experiência recente da política industrial no Brasil: uma avaliação*. 1996. IPEA – Texto para Discussão N°409

IPEA. *Funcionamento e Desenvolvimentos Recentes de Intermediação de mão de obra*. Gabinete – Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. 2014. Disponível em: [http://www.repositorio.ipea.gov.br/bistream/11058/3748/1/bmt57\\_funcionamento.pdf](http://www.repositorio.ipea.gov.br/bistream/11058/3748/1/bmt57_funcionamento.pdf). Acesso em 30 de outubro de 2016.

KLINK, Jeroen Johannes. **A cidade –região**: regionalismo e reestruturação no grande ABC paulista. DP&A Editora. Rio de Janeiro, 2001.

KON, Anita; COAN, Durval Calegari. *Transformações da indústria têxtil brasileira: a transição para a modernização*. Revista de economia Mackenzie, v. 3, n. 3, 2009.

LASSANCE, Maria Célia; SPARTA, Mônica. *A orientação profissional e as transformações no Mundo do Trabalho*. Revista Brasileira de Orientação Profissional, v. 4, n. 1-2, p.13-19, 2003.

MACHADO, Maria Margarida; GARCIA, Lênin Tomazett. *Passado e presente na formação de trabalhadores jovens e adultos*. Revista Brasileira de Educação de Jovens e Adultos, v. 1, n. 1, p. 45-64, 2013.

MANFREDI, Silvia Maria et al. *Trabalho, qualificação e competência profissional: das dimensões conceituais e políticas*. Educação e Sociedade, v. 19, n. 64. Campinas 1998.

MATTEO, Miguel; TAPIA, Jorge. *A reestruturação da indústria paulista e o ABC*.

GUIMARÃES, NA et al. *Gestão local, empregabilidade e equidade de gênero e raça: um experimento de política pública no ABC*. São Paulo: CEBRAP, p.3-19,2003.

MEHEDFF, Carmen Guimarães. *Módulo PPTR: A construção da política pública de trabalho e renda*. In: VOGEL, Arno; YANNOULAS, Silvia C. Políticas Públicas de Trabalho e Renda e Controle Democrático: a qualidade dos Conselheiros Estaduais de Trabalho no Brasil. São Paulo. UNESP, 2001.p.41-81.

MENDES, Sonia Regina. *Mudança tecnológica, formação para o trabalho e o planejamento da educação*. Boletim Técnico do Senac-v, v. 21, n. 2, 1995

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC). Parecer CNE/CEB nº4/2013, aprovado em 13 de março de 2013. Disponível em: [www.http://portal.mec.gov.br/expansao-da-rede-federal/323-secretarias-112877938/orgaos-vinculados-82187207/12992-diretrizes-para-a-educacao-basica](http://portal.mec.gov.br/expansao-da-rede-federal/323-secretarias-112877938/orgaos-vinculados-82187207/12992-diretrizes-para-a-educacao-basica). Acesso em 01 de março de 2016.

\_\_\_\_\_ CURSOS PRONATEC. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/pronatec/cursos-pronatec>. Acesso em: 01 de outubro de 2016.

\_\_\_\_\_ Centenário da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnologia. Disponível em: [http://www.portal.mec.gov.br/setec/arquivos/centenario/historico\\_educacao\\_profissional.pdf](http://www.portal.mec.gov.br/setec/arquivos/centenario/historico_educacao_profissional.pdf)

\_\_\_\_\_ PRONATEC. Disponível em <http://www.portal.mec.gov.br/pronatec>. Acesso em: 01 de outubro de 2016. .

MINISTÉRIO DO TRABALHO (MTE). Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT). Decreto Nº5154, 23 de julho de 2004. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br>. Acesso: 25 de Setembro 2015.

\_\_\_\_\_ Fundo de Amparo do Trabalhador – FAT. Disponível em: <http://www.mte.gov.br-sobre-o-fat>. Acesso em 25 de março de 2016.

\_\_\_\_\_ COELHO, Mariangela. Painel II – Qualificação Profissional FAT 2. Disponível em: [http://www.mte.gov.br/data/files/FF80808148EC2E5E014A150C8E021EB1/PaineI II - 1 - Qualificação Profissional FAT 2 - MARIANGELA.pdf](http://www.mte.gov.br/data/files/FF80808148EC2E5E014A150C8E021EB1/PaineI%20II%20-%201%20-%20Qualificacao%20Profissional%20FAT%20-%20MARIANGELA.pdf). Acesso em: 01 de maio de 2016.

\_\_\_\_\_ Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Dados do sistema. Disponível em: [http:// www.bi.mte.gov.br/bgcaged/rais.php](http://www.bi.mte.gov.br/bgcaged/rais.php). Acesso em 20 de março de 2016 e 25 de janeiro de 2017

\_\_\_\_\_ Relatório Gerencial do FAT 1994. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/fat/relatoriogerencial1994>. Acesso: 18 de Dezembro de 2015.

MORESI, Eduardo et al. Metodologia da pesquisa. Universidade Católica de Brasília. Brasília, 2003.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). Convenção n.88. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/458>. Acesso: 29 de Dezembro de 2015.

\_\_\_\_\_. CINTERFOR. Programa Nacional de Qualificação (PNQ). Disponível em: <http://www.oitcinterfor.org/experiencia/programa-nacional-qualificacao-pnq-ministerio-do-trabalho-e-emprego-brasil>. Acesso em 20 de outubro de 2016.

PEIXOTO, Patrícia E. *Do PLANFOR ao PNQ: uma análise comparativa sobre os planos de qualificação no Brasil*. Mestrado em Política Social) Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, 2008.

PIMENTEL, V. Fernando. *Seminário Internacional de Inovação no Setor Têxtil: Desafios e Novos Rumos para a Indústria da Moda*. ABIT. 22 de Maio de 2013.  
PRADO, Marcelo Vilin; PRADO, RVB. Relatório Setorial da Indústria Têxtil Brasileira. ABIT/IEMI, v.14. São Paulo. 2014

\_\_\_\_\_. Relatório Setorial da Indústria Têxtil Brasileira. ABIT/IEMI, v.15. São Paulo. 2015.

PROCHNIK, Victor. Estudo da competitividade de cadeias integradas no Brasil: Impactos das Zonas de Livre Comércio. Cadeia: Têxtil e Confecções. Nota Técnica Final. UNICAMP. Campinas, 2002.

\_\_\_\_\_. et al. A cadeia têxtil-confecções perante os desafios da ALCA e do acordo comercial com União Europeia. Economia, v.4, n. 1, p.53-83, 2003.

ROCHA, J.M. *Formação Inicial de Trabalhadores e Elevação da Escolaridade: Políticas Públicas de Qualificação Profissional em discussão*. (1963/2011). 2011. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

RODRIGUES, Romir de Oliveira; SANTOS, Maurício Ivan dos. *Relações entre o público e o privado na educação profissional e tecnológica: alguns elementos para a análise do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC)*. Tear: Revista de Educação, Ciência e Tecnologia, v. 1, n. 2, 2012.

RODRIGUES, José. *Celso Suckow da Fonseca e a sua "História do ensino industrial no Brasil"*. Revista Brasileira de História da Educação, v. 2, n. 2 [4], p. 47-74, 2012.

SALM, Cláudio. Escola e trabalho. Tese de Doutorado. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 1980.

SECRETARIA DO EMPREGO E RELAÇÕES DO TRABALHO DO ESTADO DE SÃO PAULO - SERT. Disponível em: <http://www.emprego.sp.gov.br>. Acesso em: 25 de março de 2016.

SECRETARIA DE TRABALHO, EMPREGO E ECONOMIA SOLIDÁRIA (24/02/2014). Disponível em: <http://www2.santoandre.sp.gov.br/index.php/acoes-e-programas-stees>. Acesso em 25 de março de 2016.

SENAC. História. Disponível em: <http://www.senac.br/institucional/senac/historia.aspx>. Acesso em 31 de Dezembro de 2015.

SEST/SENAT. Institucional. Disponível em: <http://www.sestsenat.org.br>. Acesso em 31 de Dezembro de 2015. SESI. História. Disponível em: <http://www.portaldaindustria.com.br/sesi/institucional/2015/05/1,1792/historia>. Acesso em 31 de Dezembro de 2015.

SILVA, Cristiane Rocha; GOBBI, Beatris Christo; SIMÃO, Ana Adalgisa. O uso da análise de conteúdo como uma ferramenta para a pesquisa qualitativa: descrição e aplicação do método. *Organizações Rurais & Agroindustriais*, v. 7, n. 1, 2011.

SILVA, Edson Coutinho da. *O GRANDE ABC PAULISTA: É POSSÍVEL PENSAR EM COESÃO REGIONAL?* RDE-Revista de Desenvolvimento Econômico, v. 15, n. 28, 2014.

SINDICATO DOS PROFISSIONAIS EM CONFECÇÃO DO GRANDE ABC. Circular Informativa Campanha Salarial 2015 / 2016. Santo André, 2016.

SOUZA, Celina et al. *Políticas públicas: uma revisão da literatura*. **Sociologias**, v. 8, n. 16, p. 20-45, 2006.

SOUZA, Solange de Cassia Inforzato. *Qualificação da mão de obra e política pública no Brasil: Progresso e Retrocesso conceituais*. Revista Aurora, v. 8, n. 01, 2015.

VIEIRA, Carlos Alberto dos Santos e ALVES, Edgard Luiz Gutierrez. *Qualificação profissional: uma proposta de política pública*. Brasília: IPEA, 1995 (Textos para discussão n.376).

VERSIANI, F.R; SUZIGAN, Wilson. O processo brasileiro de industrialização: uma visão geral. In: X Congresso de História Econômica. 1990.

VERSIANI, F. R. *Trabalho livre, trabalho escravo, trabalho excedente: mão-de-obra na Formação Econômica do Brasil*. COELHO, Francisco. S; GRANZIERA, Rui G.(org) Celso Furtado e a Formação Econômica do Brasil, 2009.

VOGEL, Arno; YANNOULAS, S. Silvia (Orgs). *Políticas Públicas de Trabalho e Renda e Controle Democrático: a qualificação dos Conselheiros Estaduais de Trabalho no Brasil*. Editora UNESP. São Paulo, 2001.

XAVIER, Maria de Lourdes Peixoto et al. O novo perfil econômico do Grande ABC-. *Revista Organizações em Contexto-online*, v. 3, n. 6, p. 103-122, 2007.

YIN, Robert K. *Estudo de Caso-: Planejamento e Métodos*. Bookman editora, 2015.

## APÊNDICE A - PROTOCOLO DA PESQUISA

<b>Seção I: Visão Global do Projeto</b>		<b>(Continua)</b>
<b>Tema</b>	Descrever as contribuições das políticas públicas de intermediação e qualificação de mão de obra do setor	
<b>Título</b>	As contribuições das políticas públicas na intermediação e qualificação da mão de obra no setor da confecção no Grande ABC: Estudo de Caso	
<b>Pressupostos</b>	<p>De acordo com a ABIT (Associação Brasileira Têxtil e de Confecções do Grande ABC) o número de estabelecimentos de confecção no Brasil nos últimos 15 anos (2000 a 2014), aumentou 84%. Este setor em toda cadeia produtiva têxtil é o que mais necessita de mão de obra, especialmente na área do vestuário.</p> <p>Desta forma a Região estudada (Grande ABC) tem atuado para, por meio de políticas públicas para auxiliar na intermediação e qualificação da mão de obra deste setor.</p> <p>É importante para este estudo compreender então:</p> <p>a) Quais são as políticas públicas que atuam diretamente na intermediação e qualificação do setor na Região do Grande ABC.</p> <p>b) Quais são os desdobramentos e as especificidades de cada política pública em cada município da Região, visto que todos possuem estabelecimentos do setor.</p> <p>c) Qual o papel e atuação de cada ator envolvido para efetividade destas políticas na Região e em cada município.</p>	
<b>Objetivos</b>	<p>1- Descrever as políticas públicas que contribuem para a intermediação e qualificação da mão de obra do setor.</p> <p>2- Observar os desdobramentos destas políticas em forma de programas e projetos que contribuem para as especificidades do setor.</p> <p>3- Compreender de que forma os atores envolvidos utilizam destas políticas, e a visão de cada um quanto ao benefício que elas proporcionam ou não.</p> <p>4 – Verificar a atuação de cada ator nos programas e projetos propostos.</p>	

Problema	Como as políticas públicas referentes ao mercado de trabalho têm contribuído para a intermediação e qualificação da mão de obra no setor da confecção – 2000 a 2014 <b>(Continua)</b>
Perguntas da Pesquisa	1- Quais são as políticas públicas e seus respectivos desdobramentos que contribuem para a intermediação e qualificação de mão de obra no setor da confecção? 2 – De que forma os desdobramentos das políticas públicas (programas, projetos) atingem as necessidades do setor da confecção nos quesitos intermediação e qualificação de mão de obra? 3- Qual a atuação de cada ator envolvido nestas políticas? 4- Qual a visão de cada ator envolvido na nestas políticas?
Proposições Teóricas	Aspectos Conceituais de Políticas Públicas: De acordo com Souza (2006), em um regime democrático, as ações do governo são passíveis de serem formuladas, ou seja, são as decisões planejadas do Estado eleito para exercer o bem estar na sociedade. Dentre as definições levantadas pela autora cabe ressaltar nesta preposição teórica: - Distinguir entre o que o governo pretende fazer e o que de fato faz; - A política pública envolve vários atores e níveis de decisão; - É uma ação intencional, com objetivos a serem alcançados.  Desdobramentos: Após formuladas as políticas públicas podes desdobrar-se em: - Planos - Programas - Projetos - Base de dados - Sistemas de Informação.
Estrutura do Trabalho	1- Introdução 2- Referencial Teórico 3 – Aspectos Metodológicos 4- Referencial Teórico
Pessoal Envolvido	Pesquisadora: Alessandra Santos Rosa Orientador: Prof. Doutor: Leandro Prearo
<b>Seção II: Procedimento de Campo</b>	

Aspectos Metodológicos	Pesquisa Qualitativa. Estudo de Caso Único. <span style="float: right;"><b>(Continua)</b></span>
Objeto de Estudo	Políticas Públicas e seus desdobramentos para intermediação e qualificação de mão de obra.
Setor	Setor da Confecção na Região do Grande ABC
Coleta de Dados	- Estudo de Campo com Entrevistas Semi Estruturadas - Documentos de papel, relatórios, planilhas, etc.
Fonte de Dados	a) Primárias: Entrevistas com: - Empresários do setor - Trabalhadores - Estudantes - Agentes públicos - Sindicatos - Associações e/ou Instituições b) Secundárias: - Internas: Documentos das instituições - Externas: Literaturas nacionais e internacionais, publicações digitais e dados do RAIS 2016.
Instrumentos de Coleta de Dados	Primários: Pretende-se realizar entrevistas sendo: 02 focus group com empresários do setor, trabalhadores, estudantes em processo de qualificação, representantes de sindicatos dos trabalhadores e patronais, agentes públicos como professores, secretários, agentes de centrais de trabalho e representantes de instituições como: Sistema S e ABIT.  Secundários: por meio de solicitações via e-mail e fontes já citadas.

**Seção III: Determinação das Questões:** O levantamento de campo deve buscar responder as seguintes perguntas:

1- Os atores envolvidos conhecem as políticas públicas e seus desdobramentos para intermediação e qualificação de mão de obra do setor?

2 – Os atores fazem uso das políticas públicas e seus desdobramentos? De que forma? Obtiveram resultados?

4- Os atores envolvidos enxergam a sua atuação nestas políticas e compreendem o seu papel em cada uma delas?

5- Os atores envolvidos concordam com as políticas aplicadas? Mudariam algo?

**Seção IV: Elaboração do Relatório: Analítico**

(Conclusão)

## **APÊNDICE B - ROTEIRO PARA ENTREVISTA – EMPRESÁRIOS – FOCUS GROUP**

- 1) Descrevam o que é política pública pra vocês e como deve ser o papel do Estado.
- 2) Segundo a ABIT, o setor da confecção é um grande empregador, no país e no mundo. Como vocês enxergam o papel de vocês neste cenário?
- 3) Todos os municípios possuem uma Central de Trabalho que podem ser utilizadas para oferta de vagas. Vocês já fizeram uso deste serviço público? Obtiveram resultados? As vagas ofertadas foram preenchidas? Quais as maiores dificuldades para utilizar este serviço?
- 4) Que outros meios vocês utilizam para contratação de mão de obra?
- 5) Vocês consideram os profissionais contratados qualificados? O que seria um profissional qualificado?
- 6) Vocês já enviaram funcionários para serem qualificados? Onde?
- 7) Existem cursos de qualificação no seu município ou na região do Grande ABC? Se sim, quais são?
- 8) Vocês já contrataram funcionários recém-qualificados ou sem experiência? Se sim, conte como foi.
- 9) Descreva como vocês enxergam o seu papel de cada um na busca por mão de obra qualificada e como vocês veem, o papel dos órgãos públicos e instituições.
- 10) Exemplifiquem algumas ações dos órgãos públicos /ou instituições que vocês tenham participado e a avaliação de vocês sobre.

Aqui no decorrer da entrevista dar exemplos conforme abertura: PRONATEC, Projetos, planos, etc.

## **APÊNDICE C – ROTEIRO PARA ENTREVISTA – TRABALHADOR**

- 1) O que você entende por políticas públicas? Como você acha que deve ser a atuação dos governantes no setor que você trabalha?
- 2) Você acredita que o governo fez alguma coisa para melhorar o setor da confecção?
- 3) Fale-me sobre o seu trabalho onde você está ou estava.
- 4) Mais alguém trabalha na sua casa? Como você geralmente utiliza seu salário? Sua renda é suficiente para sua família? TENTAR VERIFICAR SE O TRABALHADOR (A) É CHEFE DE FAMÍLIA.
- 5) Como você encontrou seu último emprego?
- 6) Você alguma vez já se cadastrou em uma Central de Trabalho do seu município? Se sim, conte como foi o atendimento e se você teve algum resultado. Se não, você conhece a Central de Trabalho, sabe como funciona?
- 7) Você já fez algum curso para se qualificar mais? Onde? Conte como foi.
- 8) Você gosta de trabalhar na confecção? Fale um pouco.
- 9) Se você pudesse trabalharia em outro setor? Qual e por quê?

## **APÊNDICE D - ROTEIRO PARA ENTREVISTA – ESTUDANTE**

- 1) Como você ficou sabendo deste curso e como conseguiu fazer?
- 2) Por que você veio fazer o curso?
- 3) Você sabe quem está oferecendo este curso? Prefeitura, Estado, Governo Federal?
- 4) Você pretende trabalhar em uma empresa de confecção?
- 5) Você acredita que com este curso já consegue trabalhar e ter renda? Se já trabalha: você acredita que este curso vai te ajudar a crescer na sua profissão? Se não trabalha: Você acredita que este curso te dará novas oportunidades? Quais?
- 6) Fale um pouco sobre o que você acha do setor da confecção e também do que os governantes fazem para melhorar o setor.

## **APÊNDICE E– ROTEIRO PARA ENTREVISTA – REPRESENTANTE SINDICAL**

- 1) Sindicato dos Profissionais em Confecção do Grande ABC (Trabalhadores)
  - a) Fale um pouco sobre o setor da confecção e os principais desafios na visão do Sindicato dos Profissionais?
  - b) Qual o entendimento do Sindicato sobre políticas públicas e quais as que mais contribuem para o setor da confecção.
  - c) Fale um pouco sobre as políticas públicas para contratação de mão de obra e qualificação dentro do setor.
  - d) Para o Sindicato quais os maiores desafios enfrentados na contratação de mão de obra?
  - e) Quando um trabalhador realiza homologação, ele costuma relatar os motivos da demissão, especialmente quando é pela própria vontade? Você pode relatar quais?
  - f) Quais os principais atores que o sindicato dialoga no processo de qualificação e contratação de mão de obra do setor?
  - g) Qual a atuação do Sindicato junto aos órgãos públicos para que ocorram as políticas públicas?
  - h) Na visão do Sindicato como se dará a continuidade do setor? Quais os maiores desafios?

## **APÊNDICE F - ROTEIRO PARA ENTREVISTA – AGENTES PÚBLICOS**

- 1) Responsável por setor público de intermediação de mão de obra (diretor, coordenador).
  - a) Você pode relatar como é realizado o serviço público de intermediação de mão de obra?
  - b) De acordo com a pesquisa, os setores da confecção possuíram uma grande necessidade de mão de obra. Os empresários do setor costumam ofertar vagas?
  - c) Quando ocorre oferta de vagas, você pode relatar como ocorre este processo, no sentido da eficácia. Os empresários geralmente dão continuidade ao processo? Se há interrupção, quais os principais motivos?
  - d) Qual o papel do Centro Público de emprego na articulação para intermediação de mão de obra do setor?
  - e) Quais as maiores desafios para a contratação do setor?
  
- 2) Professor do Curso de Qualificação
  - a) Fale um pouco sobre o Projeto de Qualificação.
  - b) Descreva, por favor, a participação dos alunos deste curso.
  - c) O aluno recebe uma carga de 120 a 200 horas de curso. Você diria que esta carga horária capacita o aluno para entrada no mercado de trabalho. Você diria que partes destes alunos podem ser consideradas uma mão de obra nova?
  
- 3) Responsável pelos Projetos
  - a) Descreva por gentileza o Projeto de Qualificação.
  - b) Quem é o proponente do projeto? De quem provém o recurso? Há outras parcerias?
  - c) Por que a confecção foi escolhida?
  - d) Quais as perspectivas para o curso?
  - e) Descreva sobre as articulações para que as políticas públicas de qualificação de mão de obra, especialmente no setor da confecção, ocorram no município.
  
- 4) Secretário de Desenvolvimento Econômico e/ou Trabalho
  - a) Você poderia descrever as principais políticas públicas para intermediação e qualificação de mão de obra?
  - b) Você poderia afirmar que estas políticas contemplam o setor da confecção?

- c) O setor da confecção é o oitavo empregador, da indústria de transformação na Região do ABC. A grande necessidade de mão de obra do setor gera 8000 empregos. Descreva por favor, como você vê a importância do setor para a empregabilidade do município.
- d) Em sua opinião, quais os maiores desafios para a continuidade do setor, e qual o papel das políticas públicas neste quesito?

## APÊNDICE G– ROTEIRO PARA ENTREVISTA – INSTITUIÇÕES

- 1) Representante da ABIT:
  - a) Descreva qual o papel da ABIT no fomento do setor da confecção.
  - b) Para a ABIT, quais os maiores desafios enfrentados pelo setor hoje?
  - c) O que a ABIT entende por políticas públicas de intermediação e qualificação da mão de obra do setor.
  - d) Qual é o papel da ABIT nas articulações das políticas públicas para o setor?
  - e) Em sua opinião, quais os maiores desafios para a continuidade do setor, e qual o papel das políticas públicas neste quesito?
  
- 2) Representante do SENAI. (Se possível entrevistar um dos diretores dos dois principais SENAI no curso de confecção do setor na Região – SENAI A. Jacob Lafer e SENAI Mario Amato)
  - a) Descreva um pouco sobre os cursos do SENAI para qualificação da mão de obra no setor da confecção.
  - b) Como são elaboradas as grades dos cursos? Como estas grades correspondem às necessidades da indústria?
  - c) Você acredita que a carga horária proposta pelo curso é capaz de inserir o aluno no mercado de trabalho da confecção?
  - d) No decorrer dos anos, o SENAI teve um papel importante na qualificação de trabalhadores em todo setor industrial. Você pode descrever como o SENAI entende o seu papel nas políticas públicas para qualificação da mão de obra hoje, em todo o contexto industrial?
  - e) Quais as principais contribuições do SENAI, para a qualificação da mão de obra no setor da confecção?
  - f) Quais as maiores dificuldades nos cursos de qualificação para confecção?
  - g) Em sua opinião, quais os maiores desafios para a continuidade do setor, e qual o papel das políticas públicas neste quesito?

---

<sup>i</sup> Criado na Inglaterra em 1968, esse estudo single-source é um minucioso retrato do comportamento e dos hábitos de consumo da população, em seus vários segmentos. Presente no Brasil desde 1999, o estudo é resultado da parceria exclusiva entre IBOPE Media e Kantar Media. A pesquisa possui dois questionários: um preenchido na presença de um entrevistador do IBOPE e o outro preenchido pelo respondente e entregue posteriormente. A base é atualizada duas vezes ao ano e representa 67% do PIB nacional entre pessoas de 12 e 75 anos, totalizando 69 milhões de habitantes. No Brasil, atualmente a pesquisa abrange cerca de 3.100 marcas e 700 veículos de comunicação, em 220 categorias de produtos e serviços. Disponível em: [https://www.ibope.com.br/pt-br/solucoes/singlesource/documents/target\\_group\\_index\\_saiba\\_mais.pdf](https://www.ibope.com.br/pt-br/solucoes/singlesource/documents/target_group_index_saiba_mais.pdf). Acesso: 25/02/2017.