

**EGRE TEREZINHA PADOIN**

**EDUCAÇÃO E INSERÇÃO NO MERCADO DE  
TRABALHO:  
UM ESTUDO A PARTIR DA INTERMEDIÇÃO DE EMPREGO**

**Florianópolis  
abril de 2000**

**EGRE TEREZINHA PADOIN**

**EDUCAÇÃO E INSERÇÃO NO MERCADO DE  
TRABALHO:  
UM ESTUDO A PARTIR DA INTERMEDIÇÃO DE EMPREGO**

**Dissertação apresentada à banca  
examinadora como requisito parcial à  
obtenção do grau de Mestre em  
Educação pela Universidade Federal de  
Santa Catarina, sob orientação da  
Profa. Dra. Eneida Oto Shiroma.**

**Florianópolis  
abril de 2000**

## ATA DE APRESENTAÇÃO PÚBLICA DE DISSERTAÇÃO

Aos vinte e quatro dias do mês de abril do ano de dois mil, na cidade de Florianópolis-SC, às 9h, na Sala 618 do Centro de Ciências da Educação/UFSC, reuniu-se a Comissão Examinadora de Dissertação composta pelos seguintes membros: Dra. Eneida Oto Shiroma – UFSC (Orientadora), Dra. Valeska Nahas Guimarães – UFSC (Examinadora), Dr. Lucídio Bianchetti – UFSC (Examinador) Dr. Clarilton Edzard Davione Cardoso Ribas – UFSC ( Suplente ) conforme Portaria no 13/PPGE/2000, assinada pelo Sub-Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Educação e datada de 12/04/2000, sob a presidência do primeiro membro citado, com a finalidade de aguiem a mestranda Egre Terezinha Padoin, sobre sua Dissertação intitulada **“Educação e inserção no mercado de trabalho: um estudo a partir da intermediação de emprego”**. Aberta a sessão foi passada a palavra a mestranda, para que na forma regimental procedesse a apresentação de seu tema de dissertação. Após foi arguida pelos membros da comissão. Tendo sido ouvidas as explicações da mestranda, a Comissão Examinadora aprovou a referida dissertação, emitindo os seguintes conceitos: Dra. Eneida Oto Shiroma “A”, Dra Valeska Nahas Guimarães “A”, Dr. Lucídio Bianchetti “A”. Assim o conceito final conforme o Regimento Interno dos Cursos de Pós-Graduação em Educação da UFSC é A ou nível 4. Fica a mestranda alertada para que dentro de um mês apresente as correções finais e dentro do prazo regimental de 90 dias, à partir desta data, segundo o Título V Artigo 53, parágrafo 1º, apresente três cópias da versão definitiva e disquete à UFSC. Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos e tendo sido lida e achada conforme, foi a presente assinada por mim, Secretária, e pelos membros da Comissão e mestranda.

Secretária \_\_\_\_\_

Dra. Eneida Oto Shiroma ( UFSC – Orientadora) *E. Shiroma*

Dra. Valeska Nahas Guimarães *V. Nahas Guimarães*

Dr Lucídio Bianchetti *L. Bianchetti*

Dr. Clarilton Edzard Davione Cardoso Ribas ( UFSC – Suplente) \_\_\_\_\_

Mestranda Egre Terezinha Padoin *Egre T. Padoin*

**EGRE TEREZINHA PADOIN**

**EDUCAÇÃO E INSERÇÃO NO MERCADO DE  
TRABALHO:  
UM ESTUDO A PARTIR DA INTERMEDIÇÃO DE EMPREGO**

Dissertação julgada e aprovada em sua forma final pela Orientadora e membros da Banca Examinadora, composta pelos professores:

---

**Profa. Dra.**

---

**Profa. Dr.**

---

**Profa. Dr.**

**Florianópolis, abril de 2000.**



**A Gustavo, meu filho, por  
compreender os momentos de  
ausência e permear meus dias  
de alegria e carinho.**

## AGRADECIMENTOS

Agradeço, inicialmente, à Profa. Dra Eneida Oto Shiroma, minha orientadora, a dedicação e empenho para que essa dissertação se tornasse realidade. O seu constante envolvimento ajudou-me a superar os obstáculos e tornar esta tarefa possível.

Ao CNPq, pela concessão de bolsa de estudo.

A minha mãe Terezinha e minha tia Iraci, a ajuda nos momentos difíceis, quando tudo parecia perdido e inalcançável.

Não poderei deixar de agradecer aos colegas de trabalho do SINE/SC, Osnilo e Estevão, por terem compreendido minha ausência e sempre apoiado essa oportunidade de crescimento. Agradeço, também, à colega Tânia, que ora está distante, mas esteve muito presente no início desta etapa, com suas interlocuções.

Agradeço a corpo docente do Programa de Pós-graduação da educação, por persistirem nessa tarefa, de grandiosa responsabilidade, que é ser professor.

Agradeço ao SINE/SC, especialmente a Katicips e Aládia da Secretaria da Família e Desenvolvimento Social, pela paciência e compreensão.

Às agências de emprego, especialmente a recrutadora Rose da agência “C”, pela gentileza e concessão do material necessário, ao gerente e a Suzane da agência “A”, que apesar dos contratempos, abriram espaço para realização dessa investigação.

Agradeço ainda às irmãs Morgana e Mariza, o apoio, e a todos os amigos e vizinhos, especialmente a Degair e Cristiane, que de uma forma ou de outra contribuíram muito para que essa etapa chegasse ao fim.

“(...) Quando fui demitido do banco, não me preocupei muito. Eu confiava na minha capacidade profissional, pensei que assim que resolvesse procurar emprego eu iria encontrá-lo facilmente, pensei que o desemprego era para outras pessoas, pensei que o desemprego tinha a ver com competência profissional e vi que não tinha. Depois de dois meses procurando emprego, eu vi que não estava conseguindo o que eu queria. Consegui algumas coisas, mas bem diferentes do que eu esperava, principalmente em nível salarial. Depois de algum tempo essa exigência foi diminuindo e foi como a descida de uma escada. Minha expectativa de arrumar um emprego com um salário que desse ao menos para manter meu padrão de vida, caiu (...)”

**Ex-bancário**  
**(História das Profissões de Santa Catarina.**  
**In: AUED 1998: 91).**

## SUMÁRIO

<b>Introdução</b> .....	1
<b>I – A Centralidade da Educação nas Políticas Públicas de Emprego</b> .....	16
1.1 Mudanças no mundo do trabalho diante da reestruturação do capitalismo ...	16
1.2 Um novo perfil de trabalhador .....	21
1.3 Educação e trabalho – da teoria do capital humano à empregabilidade .....	24
1.4 Empregabilidade e a inserção do trabalhador em um mercado de trabalho segmentado e heterogêneo .....	28
1.5 Outras variáveis envolvidas na inserção do trabalhador no mercado de trabalho .....	33
1.6 Desemprego e precarização .....	36
1.7 As políticas públicas de emprego e renda .....	42
<b>II – Recrutamento e Seleção de Pessoal nas Agências de Intermediação</b> .....	57
2.1 O trabalho nas agências de intermediação .....	57
2.1.1 A agência de intermediação “A” .....	59
2.1.2 A agência de intermediação “B” .....	66
2.1.3 A agência de intermediação “C” .....	75
2.2 Análise comparativa das agências “A”, “B” e “C” .....	78
2.3 Recrutamento e seleção de pessoal nas agências de intermediação .....	84
<b>III – Análise dos Dados Coletados</b> .....	94
3.1 Coleta de dados nas agências .....	96
3.1.1 Os contratemplos com a selecionadora da agência “A” .....	96
3.1.2 A coleta no sistema informatizado da agência “B” .....	97
3.1.3 As dificuldades da agência “C” .....	99
3.2 Tratamento dos dados .....	99
3.2.1 As vagas oferecidas nas três agências de emprego .....	100
3.2.2 Encaminhamento para as vagas .....	113
3.3 Discussão dos dados .....	129
<b>IV – Diversos Requisitos de Empregabilidade no Heterogêneo Mundo do Trabalho: o necessário retorno à teoria</b> .....	133
4.1 Administração de recursos humanos: recrutamento e seleção de pessoal no novo modelo produtivo .....	133
4.2 Caracterizando as demandas de qualificação para o setor terciário .....	141
4.3 Discutindo as qualificações requeridas para o Comércio .....	146
<b>Considerações Finais</b> .....	153
<b>Bibliografia</b> .....	159

**Anexos** ..... 168

- 1 – Carta às agências de intermediação
- 2 – Boletim Informativo da Agência “A”
- 3 – Lei n° 6019/74, sobre contratos temporários
- 4 – Lei n° 6494/77, sobre estágios de estudantes
- 5 – Boletim Informativo da Agência “B”
- 6 – Informativo da Agência “C”
- 7 – Quadro para coleta de dados
- 8 – Teste de português aplicado aos candidatos da agência “A”
- 9 – Ficha de retorno do candidato encaminhado

## LISTA DE GRÁFICOS, QUADROS, TABELAS E FIGURAS

### Gráficos

1 – Flutuação do emprego formal no total dos setores econômico segundo a escolaridade .....	4
2 – Saldo de emprego por escolaridade e gênero. Santa Catarina – 1999 .....	11
3 – Evolução do índice de emprego. Santa Catarina – período: 1993-1999 .....	12
4 – Acompanhamento trimestral da intermediação de emprego do SINE/SC (1999) .....	13
5 – Escolaridade requisitada nas vagas das três agências .....	102
6 – Média de idade requerida (mínima e máxima).....	106
7 – Renda familiar dos trabalhadores encaminhados – Agência “B” .....	117
8 – Escolaridade dos candidatos encaminhados .....	118
9 – Idade dos candidatos encaminhados nas três agências .....	119
10 – Reprovados por experiência .....	124

### Quadros

1 – Acompanhamento trimestral da intermediação de emprego SINE/SC (1999) ...	12
2 – Principais habilidades e competências solicitadas pelos empregadores nos anos 90 .....	22
3 – Recursos e usuários de cursos de formação profissional em países selecionados em 1999 .....	43
4 – Sistemas de produção e as mudanças nas formas de gestão de pessoas .....	85
5 – Processo de seleção: Comparação entre duas variações .....	89
6 – Salário médio oferecido por agência .....	103
7 – Comparativo entre o salário médio de contratação segundo a escolaridade e o gênero. Florianópolis/SC .....	104
8 – Outras exigências solicitadas pelos empregadores – Ordem decrescente .....	108
9 – Restrições para o sexo masculino .....	110
10 – Restrições para o sexo feminino .....	110
11 – Restrições para ambos os sexos .....	110
12 – Ocupações oferecidas somente para mulheres .....	111
13 – Ocupações oferecidas somente para homens .....	112
14 – Vagas sem encaminhamento .....	115
15 – Ocupações dos aprovados que tinham escolaridade menor que a exigida .....	122
16 – Motivos de reprovação dos empregadores .....	126
17 – Quantidade de candidatos reprovados que atendiam todos os requisitos, por motivo do empregador .....	127
18 – Candidatos que recusaram as vagas e atendiam todos os requisitos .....	129
19 – Flutuação do emprego formal por setor econômico .....	141
20 – Flutuação do emprego formal por subsetor econômico .....	142
21 – Evolução da distribuição dos empregos por setor econômico em anos e países selecionados .....	146

## Tabelas

1 – PLANFOR – 1995/98: treinandos e investimentos .....	53
2 – Vagas oferecidas nas três agências, por gênero .....	100
3 – Total de encaminhados, acertos e reprovados, por agência .....	100
4 – Vagas oferecidas por setor de atividade econômica .....	101
5 – Escolaridade dos candidatos aprovados .....	121
6 – Escolaridade dos candidatos reprovados .....	123

## Figuras

1 – Estrutura do mercado de trabalho em condições de acumulação flexível .....	40
2 – Anúncio de emprego atraente .....	86
3 – Pirâmide seletiva de recrutamento .....	87

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
- CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
  - CBO – Cadastro Brasileiro de Ocupações
  - CEF – Caixa Econômica Federal
  - CETE – Conselho Estadual de Trabalho e Emprego
  - CLT – Cadastro das Leis Trabalhistas
- CMTE's – Conselhos Municipais de Trabalho e Emprego
- CODEFAT – Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador
  - CPF – Cadastro da Pessoa Física
- DIEESE – Departamento intersindical de estatísticas e estudos sócio-econômicos
  - DRT – Delegacia Regional do Trabalho
  - FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador
  - FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
  - FINEP – Financiadora de Estudos e Projetos
  - IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
  - INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social
    - ISS – Imposto Sobre Serviços
  - OCDE – Organização para Cooperação e o Desenvolvimento Econômico
    - OIT – Organização Internacional do Trabalho
    - OS – Ordem de Serviço
    - PD – Pessoas em situação de desemprego
    - PEA – População Economicamente Ativa
    - PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego
    - PIA – População em idade ativa
- PLANFOR – Plano Nacional de Formação Profissional
  - PME – Pesquisa Mensal de Emprego
  - PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio
  - PND – Plano Nacional de Desenvolvimento
  - PO – Pessoas Ocupadas
- PROGER – Programa de Geração de Emprego e Renda
  - PT – População Total
  - RAIS – Relação Anual de Informações Sociais
  - SEFOR – Secretaria de Formação Profissional
  - SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio
  - SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
  - SINE – Sistema Nacional de emprego



## RESUMO

Este trabalho investiga a inserção profissional nos anos 90, a partir de um estudo comparativo de agências de intermediação de mão-de-obra. Procura analisar qual a influência da escolaridade e de outras variáveis na aprovação ou reprovação dos candidatos ao emprego. Analisa, também, as recentes políticas de recrutamento e seleção de pessoal. A pesquisa realizou-se em três agências de emprego na cidade de Florianópolis. Surpreende o fato de sobrarem vagas ofertadas e não ocupadas, apesar do grande volume de candidatos encaminhados, especialmente pela agência pública, em pleno contexto de desemprego crescente. O baixo aproveitamento das vagas ofertadas tem sido justificado, pelo governo Federal e Estadual, como consequência do insuficiente nível de educação formal e qualificação profissional dos trabalhadores desempregados. Apóia-se na retórica da “empregabilidade” que vem norteando as políticas públicas de emprego e de educação no Brasil. Esse discurso oculta que os processos de recrutamento e seleção de pessoal levam em conta outros requisitos que não são desenvolvidos no sistema escolar nem em cursos de formação profissional, posto que são atributos de classe.

**Palavras-chave:** Inserção profissional, empregabilidade, intermediação.

## INTRODUÇÃO

Atualmente, estamos presenciando o debate sobre a redefinição do perfil do trabalhador para o terceiro milênio. Associados a essa discussão, emergem questionamentos referentes à formação do trabalhador, ao papel da escola, bem como ao de outras agências de formação. Tais questões surgiram em decorrência da crise do capitalismo que vem acarretando mudanças nas diversas esferas da sociedade, na segunda metade deste século.

A crise da acumulação do capital começou a ser percebida nos anos 60 com a redução das taxas de produtividade e com a elevação dos custos salariais nos países capitalistas. A queda da taxa de lucro, a superprodução de mercadorias, o endividamento de empresas e do Estado também podem ser consideradas manifestações da crise do padrão de acumulação fordista/keynesiano. As relações de produção no sistema fordista eram compostas de tarefas divididas, rotineiras, repetitivas, banalizadas e monótonas, com ritmos intensos, predominantes nas indústrias metal-mecânica, automobilística e eletro-eletrônica. Esse modelo de organização do trabalho prescindia de trabalhadores qualificados e escolarizados, confrontando-se com uma rígida resistência operária, expressa em conflitos e lutas contra a divisão do trabalho, que resultaram em longas greves que marcaram os anos 60 (DIEESE, 1996).

O desgaste daquele modelo de produção capitalista do pós-guerra e os questionamentos a ele intensificaram-se com as crises do petróleo, de 1973 e 1979, alavancando uma profunda recessão, aliada à inflação.

Diante da crise enfrentada pelos países capitalistas, várias alternativas foram cogitadas. Uma delas foi o investimento em novas tecnologias, como a automação microeletrônica, a informatização e os programas de gestão participativa, na tentativa de envolver os trabalhadores e obter deles um maior comprometimento com o trabalho.

A adoção de redes internacionais de computadores forneceu materialidade para a globalização da economia mundial e a proliferação das empresas transnacionais. O movimento do capital internacional, facilitado pelas novas tecnologias e pela

descentralização da produção, demarca um novo momento histórico nas economias capitalistas.

O impacto dessas mudanças tem resultado em alterações no processo produtivo, bem como, no emprego e na formação do trabalhador. Esse novo padrão de acumulação, além de alterar diretamente a organização do trabalho e as suas relações, demanda um novo ideal de trabalhador multifuncional ou polivalente. Conforme LEITE, E. (1995, p.5), para que o País possa competir no mercado mundializado são necessários um novo perfil e conceito de trabalhador. Segundo a autora, a competição, unida à reestruturação produtiva, exige que os indivíduos tenham maior participação, iniciativa, raciocínio e discernimento. Perante tais exigências do mundo do trabalho, assiste-se ao debate em torno da centralidade da educação básica e da requalificação profissional. No entanto, a reestruturação do capitalismo não representa para os trabalhadores somente novas exigências, mas provoca mudanças substanciais na estabilidade, segurança e qualidade de vida.

As férias remuneradas, jornada de trabalho limitada, salários fixos e direito à aposentadoria e conquistas trabalhistas, resultados de longas disputas, estão ameaçados, especialmente com a flexibilização dos contratos de trabalho. A flexibilização do uso da mão-de-obra permitiu a intensificação do trabalho (RÉGNIER, 1997).

Os problemas relacionados ao perfil dos trabalhadores e sua formação deficitária para atender ao novo modelo organizacional inspiraram um discurso uniforme sobre as demandas de qualificação para o trabalho. Apesar das pesquisas revelarem que a reestruturação produtiva ocorre de forma heterogênea entre países, setores e intra-setores de cada empresa, aparece no cenário mundial um discurso homogeneizante, que tenta disseminar a idéia de que tudo se reestruturou no mundo do trabalho (SHIROMA, 1999). Desse novo perfil de trabalhadores espera-se um autodesenvolvimento constante, um aprendizado permanente. Não basta que o trabalhador seja qualificado, mas interessa que seja “competente”.

Buscando promover a construção desse “novo perfil”, no âmbito da abertura econômica, das novas tecnologias e da organização, o Governo Federal criou, em 1995, o PLANFOR (Plano Nacional de Formação Profissional)<sup>1</sup>. Seu objetivo é mobilizar e

---

<sup>1</sup> Em 1999, essa mesma sigla passou a significar Plano Nacional de Requalificação do Trabalhador e o Ministério do Trabalho foi transformado em Ministério do Trabalho e Emprego.

articular toda capacidade e competência disponível de educação profissional existente no País para que se possa qualificar e requalificar, anualmente, pelo menos 20% da PEA (População Economicamente Ativa).

O discurso dos órgãos oficiais reafirma a necessidade de se qualificar o trabalhador e aumentar a escolaridade básica. Segundo o documento base do PLANFOR (1995, p. 41) “a qualificação profissional é complemento indispensável, mas jamais substitutivo da escolaridade básica. É urgente, portanto, um esforço massivo e intensivo de elevação da escolaridade da PEA”. No entanto, o mesmo documento salienta que o empresariado brasileiro ainda não reconheceu essa necessidade de priorizar a contratação de trabalhadores mais qualificados e escolarizados: “É preciso repensar e agilizar mecanismos, especialmente em parceria com o setor produtivo, que potencializem oportunidades de realização desse valor no mercado, garantindo encaminhamento e intermediação em ampla escala dos trabalhadores qualificados” (1996, p. 40). Essa recomendação sugere que alguns empresários brasileiros ainda não estão completamente convencidos das vantagens de se contratar trabalhadores qualificados e escolarizados.

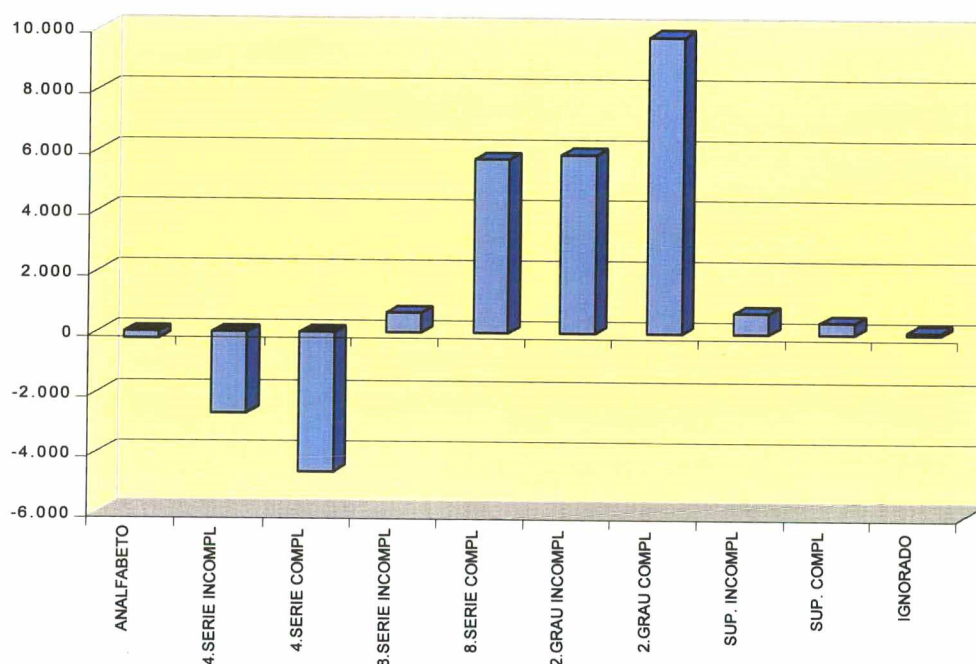
Dados do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) mostram que, apesar do crescente desemprego, verifica-se que os poucos que estão sendo contratados são os trabalhadores com maior nível de escolaridade. No período de janeiro de 1999 a dezembro de 1999, o saldo do emprego formal (admitidos menos desligados), em Santa Catarina, mostra que as empresas desligaram os trabalhadores com menor escolaridade (até a oitava série incompleta).

Por outro lado, a elevação da exigência de escolaridade nem sempre corresponde à natureza da atividade desenvolvida pelo trabalhador. A título de ilustração, pode-se citar as empresas de "papel e papelão", no interior do estado de Santa Catarina, que exigem segundo grau para o posto de serralheiro. Em algumas situações, isso contribui apenas para aumentar o "filtro", facilitando o recrutamento e seleção de pessoal quando, num contexto de desemprego, há abundância de trabalhadores escolarizados (DIEESE, 1996).

Dentre as inúmeras causas do desemprego atual, pode-se indicar aquelas desencadeadas por variáveis estruturais, a abertura do mercado mundial que ocasionou

nova divisão internacional do trabalho e a associação de mudanças na conjuntura econômica e política para os ajustes necessários ao capital.

**GRÁFICO 1**  
**Flutuação do emprego formal<sup>(\*)</sup> no total dos setores econômico segundo a escolaridade**  
**SANTA CATARINA**  
**Período: Janeiro/99 a dezembro/99**



**(\*) Com carteira assinada**

**FONTE: MTE – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – Lei 4923/65 – Módulo II ajustado ao Módulo I**

**ELABORAÇÃO: Setor de Informação e Análise do Mercado de Trabalho – SINE/SC**

Conforme RÉGNIER (1997), no Brasil, mais de 50% da população encontra-se no mercado informal. A adoção de políticas de caráter neoliberal<sup>2</sup> tem sido uma alternativa catastrófica aos países da periferia do capitalismo, que vem desencadeando intensamente a redução do nível de emprego formal. A política neoliberal, que incentiva a privatização, o Estado mínimo, além de provocar elevação do desemprego,

<sup>2</sup> Aqui o neoliberalismo é entendido como um fenômeno distinto do liberalismo clássico, pois foi uma reação teórica e política contra o Estado intervencionista e de bem-estar. Seu principal alvo foi sobrepujar os limites e mecanismos de mercado por parte do Estado.

compromete a proteção aos direitos e garantias mínimas de sobrevivência da população. O trabalho temporário e a prática da terceirização têm sido apresentados como solução mágica aos trabalhadores que procuram um meio de sobrevivência através do assalariamento e para os empregadores que desejam elevar a produtividade e a competitividade das empresas. Sendo assim, as organizações tendem a manter um número mínimo de trabalhadores “formais”, altamente qualificados e bem remunerados, e um amplo contingente de trabalhadores “satélites”, sem direitos e garantias trabalhistas.

Nesse contexto, a educação é eleita eixo central para garantir a competitividade dos indivíduos e das empresas na economia mundializada. Por esse motivo, nos anos 90, proliferou nos documentos oficiais e no âmbito empresarial, o debate em torno da centralidade da educação básica, considerada primordial para sustentar o desenvolvimento dentro do novo paradigma de acumulação capitalista (PAIVA e WARDE, 1994). Todavia, as recomendações dos documentos e discursos oficiais entram em tensão com as diversidades dos mundos do trabalho, seja entre países ou regiões de um mesmo país.

A taxa de repetência na América Latina encontra-se entre as mais altas do mundo e se concentra nas primeiras séries; a evasão escolar atinge cerca de metade das crianças do ensino fundamental. O sistema educacional dos países latinos distancia-se progressivamente das necessidades da produção e torna-se inadequado às demandas do mercado de trabalho do novo modelo produtivo. Esse quadro faz com que a escola exerça um papel mais segmentador do que integrador dos indivíduos na sociedade. Não só os sistemas educacionais são heterogêneos e segregadores, mas também o é o mercado de trabalho.

Segundo HIRATA (1996), as características estruturais da força de trabalho industrial no Brasil mostram que a maior parcela do contingente de trabalhadores industriais é composta por uma força de trabalho semiqualficada ou não qualificada, com baixo grau de escolarização formal. A situação de baixa escolarização dos trabalhadores industriais pode ser produto de fatores como uma demanda que vem sendo forjada, ao longo do tempo, por critérios de recrutamento próprios do taylorismo, os quais prescindem de mão-de-obra escolarizada e/ou qualificada no processo de produção. Segundo estudos sobre a composição da força de trabalho, no Brasil, é

possível afirmar que a estrutura ocupacional na indústria é polarizada. A pesquisa de CARVALHO (1996) evidencia que o estoque dos trabalhadores da indústria brasileira é majoritariamente composto por trabalhadores semiqualeificados ou não qualificados, com a participação de uma camada bem menor de operários qualificados e de outra camada ainda menor de técnicos, engenheiros e administradores. Os engenheiros, técnicos e profissionais de todos os tipos representam apenas 5% dos trabalhadores na indústria. Além de se verificar uma intensa polarização da estrutura ocupacional, com a reestruturação produtiva, a maioria dos trabalhadores foram atingidos pelo aumento do ritmo de trabalho e diminuição dos salários (DIEESE, 1996).

Paralelamente ao crescimento do discurso que evidencia a importância da qualificação profissional e o aumento da escolaridade para inserção no mercado de trabalho, observa-se intenso declínio no nível de emprego e precarização do mercado de trabalho. Portanto, o contexto atual não evidencia relação entre educação e melhores condições de trabalho. Segundo RIFKIN (1995), a introdução de tecnologias mais sofisticadas, visando a ganhos de produtividade, sugere que será possível produzir mais bens e serviços empregando menos força de trabalho. MARX já havia discutido o significado da introdução e reestruturação constante das tecnologias no sistema capitalista:

Se a maquinaria é o meio mais poderoso para aumentar a produtividade do trabalho, isto é, para diminuir o tempo de trabalho necessário à produção de uma mercadoria, em mãos do capital torna-se ela, de início nos ramos industriais de que diretamente se apodera, o meio mais potente para prolongar a jornada de trabalho além de todos os limites estabelecidos pela natureza humana (MARX, 1987, p.459).

A reestruturação do capitalismo contemporâneo não tem significado, para a classe trabalhadora, alívio e maior tempo livre. Pelo contrário, na sociedade atual, a literatura especializada têm evidenciado aumento do ritmo de trabalho, baixas remunerações, precarização e desemprego que assume uma conotação diferente da de outros tempos. Em razão do aumento do capital fixo, o processo de produção exige um número menor de trabalhadores. O tempo em que as pessoas permanecem desempregadas aumenta e algumas ficam fadadas a nunca mais voltar ao mercado de trabalho formal.

Para enfrentar os problemas do desemprego, a educação transforma-se numa das principais recomendações governamentais e empresariais. Conceitos como

empregabilidade, “novas competências” são frequentemente associados às políticas públicas de emprego. No Brasil, a preocupação em discutir as questões relativas à contradição entre o discurso da centralidade da educação e a realidade do mercado de trabalho expressa-se em alguns estudos (Machado, 1996-b; Hirata, 1997; Franco, 1996, Shiroma, 1999 e Rodrigues, 1997).

Segundo LEITE, E. (1995), com o fenômeno da “globalização”, o trabalho e trabalhadores perdem cada vez mais as suas características individuais. Os novos paradigmas de produção flexível se espalham transformando o mundo em uma “fábrica global”. No entanto, a despeito dessa característica global existe um significado contraditório no processo. Paralelamente essa aparente homogeneização, emergem diversidades, desigualdades e tensões, envolvendo raça, sexo, idade e determinações socioculturais. Nesse contexto, as questões nacionais e de grupos sociais ganham novos significados.

Essas particularidades e diversidades de grupos sociais ou povos aparecem nitidamente no mercado competitivo. Com o crescente desemprego atrelado ao discurso das novas competências para empregabilidade, aspectos subjetivos estão sendo chamados para explicar a conquista de uma vaga no mercado de trabalho formal. Não desconsiderando que, em décadas passadas, esses aspectos também influíam na inserção dos indivíduos no mercado de trabalho, é preciso perceber entretanto que, na atualidade, o cenário mundial propiciou que, além da educação, outros aspectos se tornassem mais relevantes na intermediação de emprego. Segundo RÉGNIER (1997), crescem as atitudes xenofóbicas de violência e atentados. Isso decorre do crescente desemprego estrutural e da exclusão social que fazem ressaltar problemas sociais já existentes na sociedade. A abertura econômica, submetida à lógica do capital internacional e não aos interesses sociais, aumentou os índices de miséria e exclusão social.

Diante desse quadro, há que se indagar de que forma problemas sociais como falta de moradia, saúde, etnia e renda familiar afetam a busca do trabalhador por uma vaga no mercado de trabalho? Esses fatores são considerados na disputa por um posto de trabalho? Com as políticas neoliberais de suspensão da proteção social e de redução do Estado a mínimo, o que será dos excluídos? Tornar-se-ão cada vez mais “inempregáveis” e desprotegidos de qualquer política governamental que lhes garanta a cidadania?



Países como EUA e Japão adotam políticas protecionistas, para setores estratégicos da economia nacional. O protecionismo de alguns países articula-se com a abertura irrestrita de outros, fato que pode ser compreendido através da seguinte explicação: “Essa ‘globalização’, que está se manifestando através da mais contundente e expressiva reconcentração de capital até hoje vista, está causando nos países subdesenvolvidos, nos desenvolvidos de menor nível de renda e nas regiões menos desenvolvidas dos países ricos, um fenômeno que chamei de ‘reação passiva’” (CANO, 1998, p. 128). Essas políticas implicam formas distintas de inserção na globalização da economia entre os países de capitalismo avançado e a periferia. POCHMANN (1999) analisa essa situação identificando-a a uma espécie de jogo de soma zero. O avanço comercial de uns corresponde ao retrocesso de outros. Nesse sentido, não se observam exemplos de resistência na América Latina. Quem sofre as maiores consequências é a população socialmente excluída. Diante desse panorama é conveniente questionar, para quais contingentes de trabalhadores torna-se maior o risco de desemprego? Quais são as principais exigências na intermediação de emprego que deixam certos grupos sociais numa situação mais vulnerável?

Segundo DELUIZ (1993), os processos de inclusão-exclusão do mercado de trabalho revelam-se similares aos dos países avançados, porém as políticas públicas de emprego encaminham-se em bases frágeis, nos países que nunca vivenciaram plenamente o estado do bem-estar social. Sendo assim, os trabalhadores expulsos engrossam a fatia do mercado informal.

### **Objetivo e Justificativa**

O objetivo desta pesquisa é investigar a articulação entre Educação e Mercado de Trabalho, a partir de um estudo em agências de intermediação de mão-de-obra, na região de Florianópolis (SC). O foco principal é analisar qual a importância da escolaridade e de outras variáveis implícitas na inserção do trabalhador no mercado de trabalho. Considerando-se que a formação do trabalhador não está restrita à escola, mas ocorre em diferentes espaços, o processo de intermediação de emprego leva em

consideração outros atributos no recrutamento e seleção que podem ser tão ou mais importantes que a escolaridade.

Esta escolha está ligada à minha atuação profissional como técnica numa instituição pública responsável pela implementação de políticas públicas de trabalho e renda no estado de Santa Catarina. Como objetivo específico, pretendo desenvolver um estudo comparativo em três agências de intermediação de mão-de-obra de Florianópolis, a fim de analisar a defasagem entre o perfil das vagas ofertadas no mercado de trabalho da região e o perfil dos desempregados.

Esta pesquisa faz parte de um projeto maior sobre formação profissional e redes de intermediação de emprego em Santa Catarina, coordenado pela professora Eneida Oto Shiroma do CED/UFSC.

No município de Florianópolis, cenário deste estudo, as vagas ofertadas são majoritariamente provenientes do Setor Serviços e Comércio. Atualmente, o setor terciário, à semelhança da indústria, tem mostrado crescentes transformações na sua estrutura, com base nas tecnologias da informação; contudo, as investigações sobre os novos atributos de qualificações para o setor terciário, no Brasil, são escassas segundo DELUIZ (1995).

Considerando-se, ainda, que é no processo de intermediação de emprego, através do perfil da vaga, que é possível identificar-se quais são as competências e qualificações mais exigidas pelo mercado de trabalho, este estudo pretende identificar, numa realidade particular, como as chamadas competências vêm substituindo a qualificação do posto de trabalho<sup>3</sup>.

Segundo JACINTO (1998), nas atuais condições do mercado de trabalho, a educação pode não garantir um emprego seguro, mas aumenta as condições de empregabilidade e melhora da situação relativa dos jovens, diante dos mecanismos de seleção do mercado de empregos. Por esse motivo é importante analisar diferentes agências de recrutamento e seleção de pessoal, para verificar-se como a escolaridade influi no processo de intermediação de emprego.

---

<sup>3</sup> Segundo HIRATA (1997), a qualificação é compreendida como um conceito multidimensional e pode remeter à qualificação do posto de trabalho, à relação capital/trabalho enquanto o conceito de competência concentra a atenção sobre a pessoa, mais do que sobre o posto de trabalho e remete o sujeito a uma subjetividade.

Para LEITE, M. e RISEK (1998), embora exista um certo consenso entre os estudiosos de que o novo paradigma produtivo tende a elevar os requisitos de qualificação da mão-de-obra, há uma série de pontos obscuros que se relacionam fundamentalmente às segmentações do mercado de trabalho. Nesse sentido, há diferentes formas de inserção dos trabalhadores no processo produtivo, correspondente aos distintos padrões de uso do trabalho e às trajetórias diferenciadas de reestruturação. A segmentação do mercado de trabalho, segundo as autoras, é um processo que produz ao mesmo tempo o trabalho qualificado e o precário, ambos se alimentam e complementam, enquanto faces de um mesmo processo. Sendo assim, os caminhos que vêm sendo seguidos pelas empresas na busca da competitividade não são homogêneos.

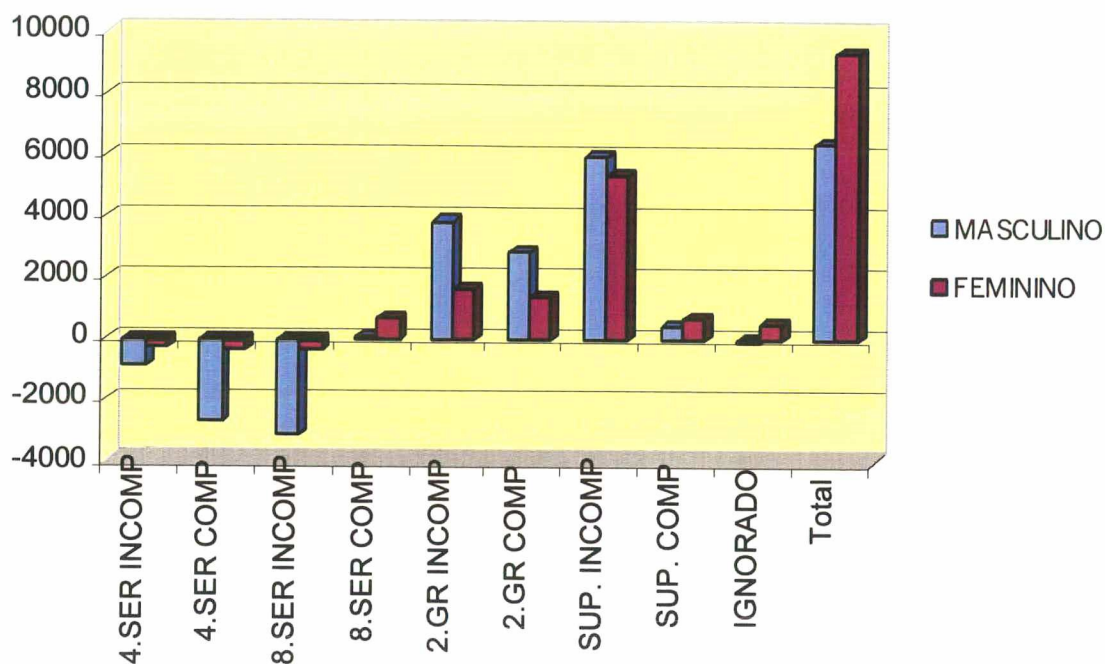
ALMEIDA e LIEDKE (1998) salientam que entre os critérios seletivos aumenta a importância do processo de socialização pré-profissional, resultante das características sócio-culturais e psico-sociais dos trabalhadores vinculados à sua origem social e ao seu pertencimento a camadas mais ou menos privilegiadas, em decorrência dos processos sociais de hierarquização fundados em relação ao gênero e etnia. Esses critérios geralmente são avaliados nas entrevistas com os candidatos a emprego.

Buscando contribuir com os estudos sobre intermediação de emprego, bem como, qualificações requeridos pelo setor terciário é que realizamos esta pesquisa.

### **Delimitação do Problema**

Os dados do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) evidenciam que os empregadores catarinenses estão contratando preferencialmente trabalhadores com maior nível de escolaridade. O Gráfico 2, referente ao emprego formal no estado de Santa Catarina, mostra que apesar do saldo de emprego (resultado do volume de admitidos menos desligados) ser negativo, ou seja, de haver mais desligamentos do que admissões, as poucas contratações que ocorreram no período se concentram entre os trabalhadores com maior nível de escolaridade, tanto para o sexo masculino como para o feminino.

**GRÁFICO 2**  
**Saldo de emprego por escolaridade e gênero**  
**Santa Catarina – 1999**



Fonte: MTE-CAGED/SINE/SC

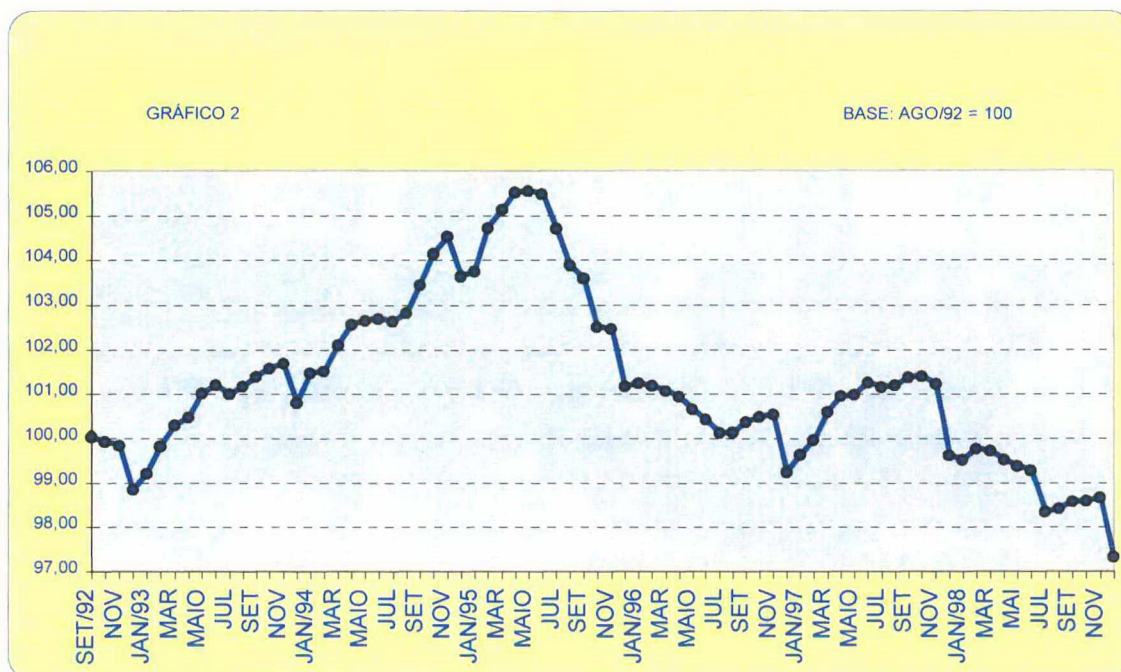
O Gráfico 3, mostra a evolução do índice mensal de emprego formal nos últimos anos em Santa Catarina. É possível observar uma correspondência entre o desaquecimento da economia e a oscilação no nível de emprego. Verifica-se que as vagas criadas a partir de 1993 e na primeira fase do Plano Real foram totalmente eliminadas após o segundo trimestre de 1995, quando o governo elevou as taxas de juros pela primeira vez para conter o consumo.

Apesar das pesquisas oficiais revelarem intensa queda no nível de emprego e altas taxas de desemprego mundial, relatórios da intermediação do Sistema Nacional de Empregos (SINE) do Brasil e Santa Catarina mostram um excedente de vagas não ocupadas. Os dados dos relatórios oficiais da intermediação de emprego do SINE/SC suscitam questionamentos, quanto aos aspectos que envolvem a obtenção por uma oportunidade no mercado de trabalho formal, ou encaminhamento ao mercado informal. Por que, em 1999, 61,58% das vagas não foram ocupadas no Sistema Nacional de

Emprego no estado de Santa Catarina, ou seja, qual a razão de terem existido 75.744 vagas e somente 29.105 candidatos colocados?

### GRÁFICO 3

#### Evolução do índice de emprego Santa Catarina – 1993/1999



Fonte: MTE – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – Lei 4923/65 – Módulo II Ajustado ao módulo I

Elaboração: Setor de informação e análise do mercado de trabalho – SINE/SC 2000.

### QUADRO 1

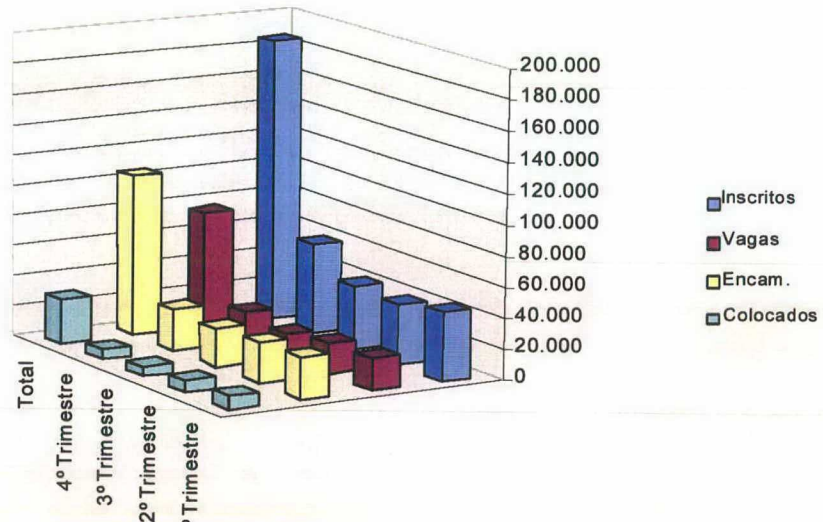
#### Acompanhamento Trimestral da Intermediação de Emprego SINE/SC – Período: 1999

	Inscritos	Vagas	Encaminhados	Colocados
1º Trimestre	44.572	20.707	27.245	8.607
2º Trimestre	39.765	19.822	26.211	7.880
3º Trimestre	41.972	15.486	24.795	5.919
4º Trimestre	58.970	19.729	27.208	6.699
<b>TOTAL</b>	<b>185.279</b>	<b>75.744</b>	<b>105.459</b>	<b>29.105</b>

FONTE: Relatório (2000) da intermediação de emprego



**GRÁFICO 4**  
**Acompanhamento trimestral da Intermediação de Emprego**  
**SINE/SC – Período: 1999**



FONTE: SDF (Secretaria da Família e do Desenvolvimento Social)  
 Relatório (2000) da Intermediação de Emprego – SINE/SC

No gráfico quatro é possível observar que dos 105.459 candidatos encaminhados, somente cerca de 28% ocuparam as vagas. Qual a razão? Os candidatos encaminhados que sobraram, não ocuparam os postos de trabalho por falta de qualificação profissional? Existiam requisitos ocultos de empregabilidade, não revelados, que interferiram nesses resultados? Há maneiras de se aproximar o perfil do candidato ao perfil exigido pelo mercado de trabalho? A maioria da clientela (desempregada) tem acesso aos cursos de requalificação profissional, quando necessários, para a ocupação dessas vagas?

Por outro lado, porque sobram vagas? Será que eram pouco atraentes, para trabalho por tempo determinado, ofereciam baixos salários e péssimas condições de trabalho? Ou as vagas que sobraram não foram ocupadas por serem muito qualificadas? Se eram qualificadas, a clientela desempregada que frequenta a agência pública de emprego não atende aos requisitos exigidos pelas empresas? Quais são esses requisitos?

A elevação da exigência de escolaridade na intermediação da mão-de-obra pode estar relacionada com o crescimento do desemprego que proporcionou elevação da oferta de trabalhadores mais escolarizados e qualificados. O discurso da centralidade da educação parece servir para mascarar a drástica situação em que se encontram países da

educação parece servir para mascarar a drástica situação em que se encontram países da periferia, como o Brasil, quando desconsidera os diversos elementos ocultos na intermediação de emprego. Este projeto tem a intenção de discutir os aspectos constitutivos da empregabilidade.

## **Metodologia**

Inicialmente, realizou-se uma revisão da literatura sobre reestruturação capitalista, empregabilidade, mercado de trabalho, políticas públicas de emprego e educação profissional para compreender, de forma mais adequada, o contexto das políticas e práticas de intermediação que serão analisadas. Esta revisão constitui o capítulo I deste texto.

Para a compreensão da heterogeneidade do mercado de trabalho e das relações de intermediação, investigou-se três agências de emprego, uma pública e duas particulares. Uma das agências particulares tem como característica oferecer basicamente empregos temporários e outra, efetivos. As diversas características dessas redes de intermediação podem fornecer dados sobre a precarização do trabalho. As questões que orientaram essa pesquisa foram: Quais são os atributos exigidos no recrutamento e seleção? Esses requisitos são diferentes nas vagas das 3 agências? Em que sentido? Existe uma segmentação no direcionamento das vagas que são destinadas para agências públicas e privadas?

## **Pesquisa nas agências de intermediação na região de Florianópolis**

No início da pesquisa de campo, buscou-se conhecer o trabalho de algumas agências de intermediação. Esta etapa compreende caracterização da agência e do seu trabalho por meio de observação da rotina, realização de entrevistas (gerente da instituição, funcionários, clientela), análise documental (*folder* da agência, fichas de seleção, fichas de acompanhamento), observação do funcionamento (relações com os clientes, empregadores, procedimento de encaminhamento).

## **A Seleção das Agências**

Após uma sondagem entre várias agências, observando suas características, conversando com os gerentes e explicando os objetivos da pesquisa (vide carta no ANEXO I) selecionou-se três delas para integrarem a pesquisa:

- Agência A: privada, oferece ocupações temporárias, efetivas e estágios. Faz recrutamento e seleção de pessoal. Presta serviços para outras empresas que terceirizam os serviços do Departamento de Pessoal.
- Agência B: pública, maior posto de intermediação do estado de Santa Catarina. Faz somente recrutamento e encaminhamento do pessoal. Oferece ocupações efetivas, temporárias e estágios.
- Agência C: privada, faz recrutamento e seleção de pessoal, oferece somente ocupações efetivas.

A descrição do trabalho realizado nessas agências está relatada no Capítulo II. A pesquisa nas agências envolveu um minucioso trabalho de coleta de dados sobre o perfil dos candidatos inscritos que procuravam emprego e das vagas para as quais foram encaminhados.

A análise de adequação/inadequação entre o perfil demandado e as qualificações e atributos do trabalhador foram feitas com auxílio de um banco de dados criado especialmente para esta pesquisa.

O trabalho de coleta de dados foi realizado entre os meses de setembro e novembro de 1999 nas três agências. Procurou-se investigar, também, o motivo pelo qual os empregadores recusavam alguns dos trabalhadores encaminhados e as razões pelas quais justificavam a escolha dos aprovados. Pretendemos, com isso, aguçar as contradições presentes no discurso dominante sobre a empregabilidade. Discurso este construído e disseminado com objetivo de justificar e/ou ocultar as contradições do capitalismo que se acirram neste fim de século.



# **1. A CENTRALIDADE DA EDUCAÇÃO NAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO**

## **1.1 Mudanças do trabalho diante da reestruturação do capitalismo**

Nos anos 70, a economia capitalista viveu um período de instabilidade, marcado por: baixas taxas de crescimento e investimentos, variações nas taxas de juros e câmbio, progresso tecnológico, volta do desemprego estrutural no cenário mundial, entre outros fatores. As novas tecnologias impulsionaram a mundialização da economia e a difusão da informática criou condições tanto para uma agilização no fluxo de informações como na mobilidade para capital financeiro. Esses aspectos culminaram com o que HARVEY (1994) denominou de regime de acumulação flexível, confrontando-se com a rigidez do modelo fordista.

Diante dos problemas enfrentados pela reprodução e regulação das relações entre capital e trabalho, na década de 80, com a crise do Estado do Bem-Estar, nos países centrais, o capitalismo responde com estratégias fundamentais, tais como:

- novo paradigma tecnológico, de base microeletrônica, vinculado à reorganização da produção e do trabalho;
- automação para reduzir o número de trabalhadores qualificados e quebrar o poder operário;
- tentativa de eliminação de formas de representação operária, resistências ou ofensivas, como é o caso do sindicato;
- novas formas de gestão para envolver o trabalhador em todas as etapas de produção, com disciplina e responsabilidade individualizadas;
- a precarização dos contratos de trabalho por meio de acordos por tempo parcial, dentro ou fora do local de trabalho (DIEESE, 1996).

Para HARVEY (1994), a crise dos países avançados, que atravessaram um período de pleno desenvolvimento econômico e social – os chamados anos dourados – evidencia-se na década de 70:

Em consequência, as décadas de 70 e 80 foram um conturbado período de reestruturação econômica e de reajustamento social e político. No espaço social criado por todas essas oscilações e incertezas, uma série de novas experiências pôde representar os primeiros ímpetus da passagem para um regime de acumulação inteiramente novo, associado com um sistema de regulamentação política e social bem distinta (HARVEY, 1994, p.140).

Conforme SAMPAIO JÚNIOR (1998), o marco do novo contexto histórico é a elevada mobilidade espacial do capital que "quebra a espinha dorsal" do regime central de acumulação e desarticula as sinergias econômicas. Segundo o autor, as dificuldades desse novo padrão de acumulação iniciam com as rivalidades interestatais e o elevado salto na produtividade do trabalho que necessita de baixos índices de trabalho vivo para a acumulação do capital. A maior mobilidade espacial do capital internacional compromete o Estado Nacional, de natureza intervencionista, no padrão de acumulação. A diferença entre essas duas fases reside no fato de que, no período keynesiano, as empresas transnacionais operavam dentro dos limites do Estado Nacional. Com a mundialização dos mercados, o capital internacional requer uma ancoragem mais ampla que tende a formar grandes blocos econômicos.

Como consequência dessas mudanças internacionais, observa-se que as economias capitalistas desenvolveram ajustes que abrangem todas as dimensões da economia e da sociedade, em especial as do mundo do trabalho. MARQUES (1998) sustenta que a estrutura do mercado de trabalho reflete as novas divisões e distribuições de trabalho e emprego resultantes da reformulação dos produtos e dos processos de produção. Pode-se afirmar que os anos 90 foram caracterizados pela incompatibilidade entre os conflitos econômicos e políticos que regeram a reorganização da economia internacional e a viabilidade de uma ética de solidariedade, tão defendida pela democracia liberal, entre os Estados Nacionais.

MATOSO (1995 e 1998) sublinha que a inovação tecnológica, resultante da concorrência entre os capitais, sempre teve o objetivo de elevar a produtividade e diminuir o trabalho vivo ligado à produção. Todavia, nem sempre significou desemprego e precarização do mercado, como na última década. No pós-guerra, a despeito de a economia apresentar elevação na produtividade, resultante da introdução de inovações tecnológicas, o desemprego retraiu-se no contexto mundial.

Para OLIVEIRA (1998), as políticas de ajuste, adotadas a partir dos anos 70 nos países avançados, fundadas no tripé: liberalização, privatização e desregulamentação, estão na base dos processos de reestruturação produtiva. Acentuou-se a tendência ao desemprego estrutural, de longa duração, ao aprofundamento das desigualdades, à precarização do emprego e das relações de trabalho. Nesse sentido, o declínio da população industrial afetou enormemente o movimento sindical. Para ANTUNES (1995), o sindicato, nessa fase de transição, é incapaz de aglutinar trabalhadores parciais, temporários e precários da economia informal. Cresce a individualização nas relações de trabalho, o sindicato-empresa e a flexibilização do mercado de trabalho. Os serviços privados começaram a se expandir em elevada proporção, significando, para o autor, "o aumento da sociedade de serviços". Nesse aspecto, o neoliberalismo, no contexto atual é a ideologia que melhor responde aos problemas e anseios deste novo capitalismo competitivo. Enfatiza BORON (1996, p.84): "o mercado é idolatrado; o Estado é demonizado; a empresa privada é exaltada e o darwinismo social de mercado aparece como algo desejável e eficaz do ponto de vista econômico".

Conforme CANO (1998), para que a acumulação de excedentes financeiros criasse novas formas por parte das grandes empresas e bancos multinacionais, foi necessário acelerar a introdução das novas tecnologias e romper "barreiras" institucionais. Para tanto, resgatam-se as teorias de Frederick Jeremi Hayek, ideólogo do neoliberalismo, com três pressupostos básicos: a privatização de ativos públicos, a ruptura dos monopólios públicos e a reestruturação produtiva global. As medidas neoliberais que visam a elevar a produtividade aumentar o lucro e reduzir a inflação encontram resistência nos sindicatos. Para os defensores do neoliberalismo, o crescimento das taxas do desemprego e o elevado grau de desigualdade são elementos necessários e importantes para salvar o capitalismo. Para HAYEK (1981), o mercado foi a grande força que deu vida à Humanidade e não haveria outra alternativa senão a de aderir aos princípios que tornam possível a economia de mercado: propriedade privada, mercado competitivo e concorrência.

Nos anos 90, os países da OCDE (Organização para Cooperação e o Desenvolvimento Econômico) somaram cerca de 38 milhões de desempregados. Embora políticas de caráter neoliberal sejam recomendadas aos países pobres para

enfrentar a crise do capitalismo do pós-guerra, as regiões que apresentaram mais êxito na concorrência internacional nos últimos 20 anos são as menos neoliberais. Essas regiões abrangem países como Japão, Formosa, Cingapura, Malásia. Portanto, uma das grandes contradições que o capitalismo enfrenta, hoje, refere-se à aceleração do crescimento da produtividade e paralelamente ao aumento da riqueza mundial constata-se a elevação do desemprego, da exclusão social, da pobreza, da miséria e da violência.

Os clássicos textos de BRAVERMAN (1977), Trabalho e Capital Monopolista e MARX (1987), O Capital, embora com enfoques diferentes, mostraram como o capital se constituiu historicamente. Esses autores sustentam que para a sobrevivência do capitalismo é importante o investimento em capital constante em relação ao variável. Esse procedimento diminui o valor unitário das mercadorias produzidas. Os capitalistas que assim o fazem ficam numa situação favorável na concorrência do mercado, mesmo que momentaneamente. Durante um certo tempo, essa condição proporciona lucro extra até que outros capitalistas implementem os mesmos investimentos em capital constante. Esse processo gera uma tendência à redução do capital, ainda que haja lucro nas empresas. Tal fenômeno pode ser explicado a partir do modo pelo qual há a elevação da taxa de lucro, a qual é resultante da relação entre a mais-valia e a soma do capital constante e variável.

A mais-valia só pode ser obtida por meio da força de trabalho, ou seja, pelo capital variável. Os altos investimentos em capital constante mostram uma queda tendencial na taxa de lucro, o que permite explicar as crises cíclicas de acumulação do capital (MARX, 1987). Nos momentos de crise, o capitalismo inventa soluções diversas para garantir sua sobrevivência: destrói o capital acumulado, tanto o constante como o variável. Para TUMOLO (1998), a destruição do capital constante significa aumento da capacidade ociosa das empresas, eliminação de mercadorias e falências, entre outros fatores. A destruição do capital variável implica rebaixamento de salários, desemprego, elevação do exército industrial de reservas, fome, miséria. Essa e é a principal estratégia para a retomada do crescimento e da continuidade da acumulação.

No campo da competitividade é preciso entender como a participação dos países, na atual economia mundializada é assimétrica, gerando uma nova divisão internacional do trabalho. Ter competitividade no novo padrão de acumulação é ter capacidade de fortalecer o “poder de barganha” no processo das negociações;

capacidade de produzir mercadorias e serviços; capacidade de responder às exigências dos mercados internacionais. Os países do Terceiro Mundo, como Brasil, México, não criam tecnologia avançada. A informática e a biotecnologia são exemplos de tecnologias avançadas citadas por Dietrich:

Antes se hacían guerras por territorios, hoy se hacen por mercados, explica el estrategista alemán. Porque quien puede monopolizar las tecnologías de punta, no necesita conquistar colonias. Se trata de una especie de "guerra", que se realiza dentro del triángulo de alta tecnología; América del Norte, Europa y Japón (DIETRICH, 1995, p. 52).

MARQUES (1998) chama a atenção para o fato de que os países industrialmente desenvolvidos colocam-se em acordo tácito na construção de uma imagem globalizada, que tende a camuflar as infundáveis adaptações. O autor indica, por exemplo, que os países centrais entraram em concordância no que tange às tarifas, mas impuseram barreiras técnicas, sanitárias e ambientais ao acesso de produtos importados aos seus mercados. Para o empresário brasileiro é mais barato e seguro comprar a tecnologia pronta do que desenvolvê-la. Portanto, o trabalho de gerar as inovações tecnológicas - conceber e projetar produtos - é fortemente concentrado nos países-sede das empresas transnacionais.

Sem querer considerar que a tecnologia determina ou condiciona todos os malefícios das sociedades capitalistas periféricas, é importante lembrar que incoerências aparecem nas recomendações neoliberais, como conceito de competitividade e a forma pela qual o Brasil inseriu-se no mercado mundial. Esses aspectos são relevantes para o entendimento do mercado de trabalho e podem auxiliar na observação de contradições como a política neoliberal vigente no País e do discurso que pleiteia a educação básica como "salvacionista".

Se para ter poder de negociação na economia globalizada é necessário investir na criação de projetos que permeiam as inovações tecnológicas e a produção, a busca incessante por produtividade das empresas nacionais, que licenciam os produtos de maior valor agregado (com maior investimento em tecnologia e serviços de produção), não constroem a competitividade do país. A questão política, mais do que a econômica, sobressai quando se observa que, no Brasil, o processo de globalização gerou uma ação "hospedeira em relação às transnacionais" (MARQUES, 1998, p. 91).

Isso decorre da fragilização das empresas de manufatura, ocasionada pela substituição de parcela importante da produção industrial nacional por estrangeira e ambiente competitivo interno desfavorável (juros reais altos, valorização cambial, ausência de política industrial efetiva). Percebe-se, assim, que a nova tendência nas ocupações profissionais no Brasil não expressa a adoção do novo paradigma técnico - produtivo. A origem desse processo, segundo POCHMAN (1998), pode estar atrelada à inexistência de um expressivo setor de manufaturas, que dificulta o fortalecimento dos serviços modernos, especialmente aqueles vinculados ao novo padrão técnico-produtivo. Sem a industrialização plenamente desenvolvida<sup>4</sup>, o setor terciário tende a ter condições pouco favoráveis para generalizar as ocupações profissionais superiores e mais qualificadas.

A economia brasileira terminou por não apresentar os mesmos resultados ocupacionais verificados nas sociedades industriais maduras. Hoje assistimos à forte presença de ocupações no campo e, cada vez mais, no setor terciário da economia. Na América Latina, a abertura irrestrita da economia parece ter sido maior do que nos países centrais e a incapacidade de competir deixa a economia periférica sob ameaça constante de desvalorização de capitais. Essa característica explica, em parte, porque as regiões subdesenvolvidas ficam tão vulneráveis a processos que desorganizam o mercado de trabalho e transformam a educação num dos principais instrumentos para solucionar problemas sociais.

## **1.2 Um Novo perfil de trabalhador**

Um exame das principais exigências, solicitadas pelos empresários recentemente, a respeito do que seriam as competências mais importantes a serem

---

<sup>4</sup> Para MATOSO (1995) o padrão de industrialização do Brasil (sua estrutura, sua forma de produzir, sua tecnologia e sua organização do trabalho) foi incorporado com uma distribuição da renda distorcida, relação salarial unilateral e padrão de consumo e mercados relativamente restritos, constituindo um padrão de desenvolvimento particular, não completando a constituição do padrão de desenvolvimento, que no pós-guerra, se generalizou a partir do EUA. Os EUA e os países avançados da Europa articularam o conjunto de normas e regras salariais e de consumo com as características tecnológicas e produtivas da Segunda Revolução Industrial, conformando um padrão de desenvolvimento próprio, diferente daquele dos países em desenvolvimento.

desenvolvidas pelos jovens de hoje para se qualificarem para o século XXI, pode ser observado no quadro 2.

## QUADRO 2

### Principais habilidades e competências exigidas pelos empregadores nos anos 90

- Habilidades de comunicação escrita e oral;
- leitura abrangente e habilidades de compreensão;
- utilização da matemática, lógica e mobilidades de raciocínio;
- alfabetização funcional e operacional e entendimento de estatística;
- fundamento de conhecimento científico, incluindo ciência aplicada;
- habilidade para usar computadores e outras tecnologias;
- habilidade para fazer pesquisas e aplicar e interpretar os dados;
- conhecimento da história e do governo para operar numa sociedade democrática;
- compreensão da história mundial e os negócios no mundo;
- conhecimento da geografia mundial e
- conhecimento de línguas estrangeiras;
- raciocínio e pensamento crítico e habilidade na resolução de problemas;
- autodisciplina e habilidade para agir com responsabilidade;
- aplicação de princípios éticos e estabelecimento e avaliação de metas;
- adaptabilidade e flexibilidade;
- habilidades interpessoais críticas, incluindo falar, ouvir e fazer parte de uma equipe;
- respeito pelo valor do esforço, entendimento da ética do trabalho e necessidade de; contribuições individuais e autodisciplina
- entusiasmo pela vida e estabelecimento de metas para um aprendizado permanente;
- entendimento multicultural, incluindo idéias na diversidade e a necessidade de uma perspectiva internacional;
- resolução de conflitos e habilidades de negociação;
- entendimento e prática da honestidade e integridade;
- entendimento e respeito por não semelhantes – apreciação da diversidade e capacidade de assumir maior responsabilidade por suas próprias ações.

Fonte: SALM (1998, p.239).

Conforme o quadro dois é possível observar que as habilidades apontadas como ideais para os trabalhadores atuarem no novo modelo produtivo como comunicação, autodisciplina, habilidades para fazer pesquisa, capacidade de resolver problemas, responsabilidade, habilidades interpessoais críticas para trabalhar em equipe, traduzem um perfil de trabalhador autônomo, envolvido e engajado no sistema produtivo. Sugerem que o empregador procura um funcionário que “vista a camisa da empresa”, com responsabilidade suficiente para se auto-gerir, autonomia para cumprir e

superar metas, sem a necessidade de cobrança de superiores para apresentar produtividade.

A literatura especializada tem apontado que as mudanças no processo de gestão de pessoas buscam o envolvimento dos trabalhadores na cultura organizacional, recorrendo, para tanto, aos cursos de capacitação profissional.

Os requisitos almejados na atualidade definem-se menos como estoque de conhecimentos e “habilidades”, mas, sobretudo, como competência ou capacidade de agir, intervir, decidir em situações nem sempre previsíveis (LEITE, M., 1997, p.152). Portanto, as mudanças no processo de produção, traçaram um novo perfil das qualificações exigidas, principalmente por parte das empresas, especialmente as mais expostas à concorrência internacional. A abrangência e diversidade das competências exigidas delineiam recomendações para todos os setores da economia, traduzindo-se num discurso homogêneo que encontra na educação o remédio para todos os males sociais.

Com o incremento das inovações tecnológicas e organizacionais difundiu-se a defesa da centralidade da educação básica. Criou-se um consenso em torno da idéia de que maiores níveis educacionais constituem os pré-requisitos para que os trabalhadores tornem-se aptos a lidar com o novo modelo produtivo.

Além dos educadores, os empresários e sindicatos também estão reivindicando maiores investimentos em educação básica e profissional, porém, com objetivos distintos. Os educadores reclamam por direitos que são do cidadão e dever do Estado, orientados pela proposta gramsciana de educação politécnica, numa escola unitária, visando à formação omnilateral do homem. Por outro lado, os empresários almejam educar para a polivalência para obter maior produtividade, pois o novo paradigma tecnológico requer conhecimentos básicos do trabalhador, tornando quase impossível admitir analfabetos ou semi-escolarizados no processo produtivo. No capitalismo atual, os setores mais dinâmicos, impulsionadores de competitividade no mercado mundial, são aqueles que incorporam maior conteúdo tecnológico. Portanto, a crescente busca por “inteligência da produção”<sup>5</sup> trouxe novas demandas para os sistemas educacionais.

---

<sup>5</sup> “A difusão das novas tecnologias de produção, das novas técnicas de gestão a elas associadas e a busca permanente da capacidade de inovação exigiram a recuperação da inteligência da produção, vista como ruído indesejável dentro do dogma taylorista” (CARVALHO, 1996, p.94).



Para ALVES e SOARES (1997), a globalização tende a levar a uma progressiva cisão entre os indivíduos com diferentes níveis de “capital humano”. No entanto, para os autores, o aumento da demanda por mão-de-obra com maior nível de escolaridade formal pode relacionar-se ao aumento da oferta de indivíduos mais educados, atributo este valorizado pelas empresas como critério de seleção e não necessariamente como exigência do processo produtivo.

A demanda por mão-de-obra escolarizada pode estar ligada ao desemprego atual, pois existe maior oferta de trabalhadores disponíveis no mercado de trabalho. A diminuição dos empregos estáveis e o aumento da subcontratação e da informalidade fomentam a dualidade na formação dos trabalhadores. O sistema educacional brasileiro, no decorrer da História produziu segmentação e diferenciação no ensino regular, ou seja, uma lógica classista que acabou legitimando o caráter seletivo da escola. Essa dualidade estrutural dos sistemas educacionais sustentaram a finalidade da preparação dos pobres para atuarem nas funções de baixa e de média hierarquia ocupacional (KUENZER, 1987).

### **1.3 Educação e trabalho – da teoria do capital humano à empregabilidade**

O fato de o novo paradigma produtivo exigir do trabalhador maior capacidade mental coloca a escolaridade na ordem do dia. Segundo KREIN e NEUTZLING (1995), a escolaridade já é um elemento fundamental no filtro do recrutamento e seleção de recursos humanos. Muitas empresas exigem como escolaridade mínima para a admissão dos empregados, o ensino fundamental. A educação volta a ser vista como uma necessidade econômica. Nos discursos oficiais e empresariais observa-se que a escolaridade é posta em relação direta com o crescimento econômico e o mercado competitivo.

Associar desenvolvimento econômico com investimento na educação e obtenção de emprego não é algo novo no Brasil. O debate desenvolvimentista da década de 60 teve como característica destacada a teoria do "capital humano" interligada ao "milagre econômico". Para sustentar a expansão do padrão fordista de produção industrial foi necessária a reformulação do complexo societário por meio da escola e

cultura. A teoria do Capital Humano defendia que o investimento nacional em educação acarretaria inevitavelmente um incremento da renda nacional, ou seja, causaria uma aceleração do crescimento econômico do País. Argumenta que o investimento individual em educação causa um incremento da renda individual ou familiar.

Hoje vemos ressurgir com vigor total essa relação entre educação e crescimento do País, tendo em vista a competitividade na globalização. O que faz a diferença entre esses dois momentos históricos é a transformação do capitalismo. Na década de 60, podia-se falar em educação para obter melhor emprego ou nível salarial associado ao crescimento econômico, pois a indústria brasileira gerava oportunidades de trabalho.

Na década de 70, o governo militar promoveu a reforma do ensino de 1º e 2º graus através da Lei 5692/71, em consonância com a teoria do Capital Humano. Essa política educacional tinha o objetivo de ampliar a oferta de mão-de-obra qualificada para atender as demandas do parque industrial. Segundo RODRIGUES (1997), a lei fracassou, pois as escolas privadas continuaram a direcionar seus alunos para a universidade. As escolas não tinham estrutura para oferecer um ensino técnico de qualidade e nem o mercado tinha condições de absorver tantos técnicos.

Diante da obrigatoriedade de profissionalização geral do ensino médio, os estados depararam-se com enormes demandas para converter suas redes. Os recursos econômicos e humanos necessários para transformar milhares de escolas acadêmicas em escolas técnicas seriam gigantescos. Nas escolas públicas ocorre dois fenômenos. Aquelas que anteriormente se dedicavam a formar técnicos de nível médio, incluindo aí as escolas normais, acabaram por ser destruídas em sua qualidade. Aquelas escolas públicas originariamente propedêuticas não conseguiram efetivar a transformação em escolas técnicas; geralmente só mudaram a denominação ou passaram a simular uma formação profissionalizante (RODRIGUES, 1998, p. 218).

O autor argumenta que a teoria do Capital Humano conseguiu mudar a legislação educacional, destruiu muitas escolas técnicas estaduais de qualidade, mas não conseguiu dar resposta efetiva à incipiente crise do fordismo.

Hoje, na era da globalização, da hegemonia do neoliberalismo e do padrão de acumulação flexível, fala-se em investir permanentemente em educação para o indivíduo tornar-se "empregável", devido ao desaparecimento massivo de postos de trabalho estáveis, por longos períodos. Neste fim de século, os documentos

governamentais sugerem que o investimento em educação, embora não signifique melhores salários, promove a empregabilidade do trabalhador. Nesse panorama de crise, de miséria, de desemprego, vivenciamos a era da “empregabilidade”. Os conceitos de “empregabilidade” e “competência” surgiram num quadro de intensa redução do emprego formal. Nos documentos da PLANFOR (1995, p. 9) (Secretaria de Formação Profissional), a empregabilidade é “entendida não apenas como a capacidade de obter um emprego mas, sobretudo, de se manter em um mercado de trabalho em constante mutação”.

Segundo HIRATA (1997), na França, o conceito de “empregabilidade” é considerado sinônimo de “competência”. Ambos responsabilizam o indivíduo pela tarefa de conseguir emprego, tendo, portanto, uma função ideológica. HIRATA analisa o perigo dessa relação linear, em que a empresa transfere a responsabilidade da não contratação ao trabalhador: “O acesso ou não ao emprego aparece como dependendo da estrita vontade individual” (1997, p. 33). As competências referem-se às qualidades individuais e subjetivas da pessoa.

Para MACHADO (1996), o conceito de competência pretende fazer a representação de um conjunto de práticas sociais que vem definindo o modo pelo qual as empresas e o mercado de trabalho têm feito a gestão da força de trabalho. A força de seu apelo procura traduzir as exigências seletivas impostas pelo mercado aos trabalhadores. O que está fundamentado no seu pressuposto são recomendações para que o trabalhador enfrente os problemas gerados pela escassez do emprego.

Na gestão do trabalho, a certificação das competências dá mais ênfase aos saberes atitudinais (motivações, disposições), do que aos saberes disciplinares (conteúdos teóricos especializados), requerendo habilidades práticas (agilidade, presteza, eficácia). O que alguns estudiosos vêm debatendo é que os atributos atitudinais nas novas competências, mesmo dentro de um novo discurso, não se referem a valores como criatividade, curiosidade e espírito crítico. Nesse sentido, MACHADO (1996) sublinha que a gestão capitalista da força de trabalho é movida pelos interesses da acumulação enquanto orienta políticas de inclusão e de exclusão do mercado de trabalho e sugere estratégias de sobrevivência dos que são empurrados para o auto-emprego.

HIRATA (1997) faz uma reflexão sobre o uso ideológico dos conceitos de competência e empregabilidade que têm como referencial o indivíduo e não as relações sociais que o envolvem. A relação direta entre educação profissional e saída do desemprego justifica os principais programas de qualificação profissional que os órgãos governamentais vêm desenvolvendo.

Baseando-se na discussão de HIRATA, em que a relação estreita entre desemprego e dispositivos de formação reformula o conceito de empregabilidade, pode-se observar que aspectos como gênero, etnia, condições e qualidade de vida são dimensões ocultas que podem influenciar a empregabilidade de um trabalhador. Uma das conseqüências do impacto da reestruturação produtiva, unida ao processo da globalização e à política do neoliberalismo, é o surgimento de movimentos racistas e neofacistas em países da Europa e nos EUA. O negro e o hispânico passam a ser, no imaginário social, o outro que vem concorrer e competir pelos poucos empregos existentes ou por um espaço no mercado de trabalho.

A atual fase consolida uma nova forma de exclusão social, tornando mais grave as desigualdades do país (BALTAR, DEDECA e HENRIQUE, 1997). Nesse sentido, o papel dos sistemas educacionais e dos educadores sofre questionamentos constantes. Na segunda metade do século XX, os sistemas educacionais eram considerados como dispositivos institucionais de integração social, especialmente reforçados pela teoria do capital humano. A ruptura da promessa integradora começou a ser produzida nos anos 80. O papel do Estado era central nas atividades de planejamento, captação de recursos e distribuição de verbas à educação. A redução do Estado a mínimo, na retórica liberal, sugere a própria desintegração da referida promessa, que pode ser observada na separação entre o investimento em capital-humano e elevação da renda individual (GENTILI, 1998).

O que se coloca para a educação, atualmente, é que educar para o emprego não faz mais sentido. Educar para o desemprego e para a precarização do mercado de trabalho parece ter mais coerência. Resta saber se esta é a educação que queremos e se esse é o único futuro possível. A compreensão das dimensões formadoras ou deformadoras que acontecem em outros espaços sociais ajuda a entender os limites da educação escolar, da formação no trabalho, na família, entre outras formas educativas. O trabalho, como princípio educativo, obriga a considerar outras vivências. O

questionamento da importância dessas vivências na formação do trabalhador pode ser tão ou mais importante que o entendimento das mudanças no mundo do trabalho (ARROYO, 1998).

#### **1.4 Empregabilidade e a inserção do trabalhador em um mercado de trabalho segmentado e heterogêneo**

Considerando a segmentação do mundo do trabalho espera-se uma dupla orientação da educação. Aquela que forma o trabalhador polivalente para trabalhar nos "núcleos estáveis", dentro das empresas e outra que deve formar os "trabalhadores periféricos".<sup>6</sup> Para suprir a urgência da população que não consegue empregos formais e encontra-se em variadas formas de desemprego (desemprego aberto, oculto, por trabalho precário etc.) ou em "núcleos periféricos", a educação tem de ser "curta", ministrada em cursos de pouca duração. Por sua vez, a educação deve ser "excessiva" diante da qualificação exigida dos que trabalham no "núcleo duro" (SALM, 1998, p. 243). No mercado de trabalho reforça-se a segmentação: um pólo absorve os mais educados e outro pólo prescinde de qualificação. Por vezes essa polarização ocorre dentro de uma mesma fábrica.

O Brasil encontra-se em situação de desvantagem na divisão internacional do trabalho, pois as ocupações que mais ofertaram empregos no período entre 1989/1995 são desprovidas de maiores qualificações. Os grupos profissionais que mais ampliaram a participação relativa no total da ocupação foram os serviços básicos, caracterizados por baixa remuneração. Segundo pesquisa de POCHMANN (1998), as ocupações que mais ofereceram oportunidades de emprego - dentre as 45 analisadas - com base nos dados do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), nos anos 90,

---

<sup>6</sup> HARVEY (1994) sustenta que os trabalhadores dos "núcleos estáveis" ou núcleo duro são os que têm estabilidade e garantias individuais nas relações de trabalho; os trabalhadores periféricos são os que perderam seus direitos no mercado de trabalho. O centro ou núcleo estável é composto "de empregados em tempo integral, condição permanente e posição essencial para a organização". O centro usufrui de maior segurança, perspectivas de carreira, promoção e aposentadorias. Esse grupo deve ser adaptável e flexível. A periferia integra dois subgrupos. O primeiro abrange os empregados em tempo integral, trabalhadores que possuem habilidades facilmente disponíveis no mercado (setor financeiro, secretárias, pessoal de trabalho rotineiro e menos especializados). Esses trabalhadores têm menor acesso a oportunidades de carreira e se caracterizam por altas taxas de rotatividade. O segundo grupo apresenta flexibilidade numérica ainda maior. São os empregados em tempo parcial, casuais, com contrato por tempo determinado, temporários, subcontratação e menor segurança de emprego do que o primeiro grupo periférico.

foram as atividades de asseio e conservação: segurança pública e privada, construção civil, comércio, garçons, professores e funcionários públicos, ocupações vinculadas aos serviços básicos.

A análise do mercado de trabalho atual evidencia dois problemas: a incapacidade de ofertar empregos no mercado formal que absorva maior parcela da população economicamente ativa e, quando apresenta oportunidades, estas são para ocupações de baixa qualificação e remuneração. As complexas relações entre oferta e demanda devem ser colocadas em pauta, ou se transforma a educação em panacéia. Argumentações semelhantes podem ser encontradas nas reflexões de SINGH (1994):

Os economistas do Banco Mundial formulam a recomendação normativa de que, a fim de incrementar o crescimento econômico, os países em desenvolvimento devem fomentar o ensino primário e secundário. Todavia, tal recomendação pode resultar em algo desorientador. Por exemplo, é difícil sustentar que a situação econômica nos países latino-americanos melhorará a médio prazo (a saber, nos próximos cinco ou sete anos) mediante maior atenção ao ensino primário. O fracasso econômico dos países latino-americanos durante a "década perdida" de 1980 dificilmente pode ser atribuído a uma insuficiência do setor educacional, (SINGH, 1994, p.198).

O avanço tecnológico acelerou o crescimento da produtividade em paralelo ao fechamento dos postos de trabalho. O que vemos, hoje, é o fantasma do desemprego destruindo a relação direta que se estabelecia entre educação e inserção no mercado de trabalho ou melhores condições de vida. A precarização do emprego é uma realidade quando se observa o achatamento do nível salarial, a redução dos direitos trabalhistas e a subcontratação da mão-de-obra.

Ainda assim, o trabalhador, diante dessa realidade, convive com o discurso hegemônico da importância da escolaridade, da qualificação e requalificação profissional. Além do desemprego, da precarização do trabalho, dos baixos investimentos em concepção e produção de inovações tecnológicas e, conseqüentemente, da demanda ocupacional concentrar-se em vagas mal remuneradas e desqualificadas, outro fator caracteriza o mercado de trabalho brasileiro que é a alta rotatividade da mão-de-obra (CARUSO e PERO, 1997). Mais da metade dos trabalhadores empregados estão há menos de dois anos no emprego. Já nos EUA esse índice cai para 27%. Nos anos 90, mais de 50% dos trabalhadores encontravam-se na informalidade, no Brasil. A alta rotatividade propicia a perpetuação de ocupações com

baixa remuneração e qualificação. As transformações em curso apontam para a redução do emprego industrial e com carteira assinada. Como consequência, têm prevalecido novas relações de trabalho, por meio da prestação de serviços que se caracterizam pela desregulamentação.

Na bibliografia especializada, é possível observar um relativo consenso no sentido de que um dos principais elementos a provocar aumento nas exigências de qualificação é a elevação na flexibilidade no processo de produção. No entanto, no que tange ao conceito de flexibilidade, LEITE, M.(1997) analisa a rotatividade da mão-de-obra no Brasil e seu reflexo na qualidade das ocupações oferecidas (demanda). A flexibilidade funcional ou interna exige um trabalhador polivalente para desempenhar atividades diferentes de acordo com a demanda. Por outro lado, a flexibilidade numérica ou externa refere-se à facilidade que as empresas têm em admitir e demitir o trabalhador, conforme as flutuações do mercado. A facilidade com que os empresários brasileiros admitem-demitem é explicada pelas leis trabalhistas do País e pela existência de uma organização sindical segmentada em que os grupos mais combativos encontram-se em refluxo. Mesmo que o empregador volte a contratar dentro de um curto período (três ou quatro meses), é preferível optar pela demissão a manter o trabalhador durante esse período, pois o custo a ser desembolsado com multas e encargos é inferior. Nesse sentido, o tipo de flexibilidade predominante no Brasil, é a numérica e não a funcional, não justificando, para os empresários, altos investimentos em qualificação profissional.

Segundo BALTAR (1998), o custo da demissão no Brasil é baixo, sobretudo no caso de trabalhadores com menor tempo de serviço. Todavia, com o aumento do tempo de serviço na mesma empresa o custo da demissão tende a aumentar. Essas características do mercado de trabalho nacional não conduzem a uma posição competitiva mais sólida. Em relação à qualidade das condições de trabalho no mercado nacional, POCHMANN (1998) observa que as ocupações em ascensão, que geraram empregos, em período recente, apresentaram um rendimento médio relativamente menor que as ocupações em queda, que não geram emprego.

Por outro lado, LEITE, M. (1997) chamou a atenção para o fato de que o emprego da mão-de-obra mais escolarizada, não corresponde à melhoria das condições de trabalho. Para a autora, a elevação das exigências de escolaridade vem ocorrendo simultaneamente à maior precarização do emprego e rebaixamento salarial. Esses

elementos são fundamentais para a compreensão da realidade e dos conceitos e paradigmas da acumulação flexível.

No Brasil, os semi-analfabetos convivem com as exigências postas pelas novas transformações em curso. Nesse quadro, a competência parece induzir o indivíduo à incerteza, pois permite concentrar a atenção sobre a pessoa mais do que sobre o posto de trabalho. Como observa SHIROMA (1999, p.7) “a imprecisão – o avesso mesmo da codificação que representa a classificação dos cargos – marca a nova noção de competência. Quanto menos os empregos são estáveis e mais caracterizados por objetivos gerais, mais as qualificações são substituídas por saber-ser”.

Como fica a qualificação do trabalhador desempregado por longos períodos de tempo, diante do desemprego estrutural? RIFKIN (1995) parece ser cético em relação a esta questão ao perguntar “qualificar para quê?”. Refere-se à perspectiva do fim do emprego em que os poucos que restarem, serão superqualificados, ou seja, empregos para os quais será impossível ao trabalhador, qualificar-se em cursos de curta duração. Desse ponto de vista, o investimento em empregabilidade não serviria para nada, a não ser para criar a ilusão, no trabalhador, de que qualificação gera melhores oportunidades de trabalho.

CARUSO e PERO (1997) entendem que a “empregabilidade” pode ser definida como a capacidade dos trabalhadores de ocupar um emprego, ou de desenvolver um trabalho. Para os autores, o termo deveria ser substituído por “trabalhabilidade” ou ocupabilidade, já que aquele emprego em que o trabalhador tem carteira assinada no mercado formal, está cada vez mais escasso. Os autores pesquisaram os aspectos envolvidos na busca dos trabalhadores desligados da indústria, por outros empregos no mercado formal. Um dos elementos observados foi que a elevação do tempo em que o trabalhador fica desempregado reduz seu grau de empregabilidade. Para ampliar o conceito empregabilidade pode-se entendê-lo como uma construção de diferentes atores sociais que contribuem para que o trabalhador se insira no mercado. Sendo assim, não se pode pensar em “empregabilidade” sem levar em conta a demanda por trabalho, as informações sociais e, em casos de política de deslocamento, as assistências técnica e financeira. Portanto, os programas de reconversão terão suas chances ampliadas se considerarem essas variáveis.



Analisando os conceitos empregabilidade e competência, LEITE, M. (1997) sustenta que o desemprego não tem como causa a baixa empregabilidade da mão-de-obra, a sua inadequação. O pressuposto a ser considerado é o do desequilíbrio entre as dimensões da PEA e as ofertas de emprego e não as inadequações da PEA às exigências do novo modelo produtivo. Portanto, mesmo que alguns setores da economia estejam exigindo maior escolaridade na contratação, seja por exigência da função ou maior oferta de mão-de-obra escolarizada, não há empregos suficientes para absorverem toda a PEA.

A retórica da empregabilidade propaga a idéia de que as pessoas em situação de desemprego não se adequaram às novas exigências do mercado de trabalho. Sendo assim, não considera que existem pessoas experientes e com formação superior, desempregadas. Nessa linha, MACHADO (1996, p. 6) questiona: "Se entre os desempregados encontram-se muitos escolarizados, quais têm sido mesmo os critérios para se descartar os 'inadaptados' ao 'clima organizacional'?" Considerando a heterogeneidade do mercado de trabalho, FERRETI (1997) sustenta que as novas tecnologias não determinam as novas demandas de maior qualificação nem dão conta de explicar a realidade. Para compreender as mudanças no mundo do trabalho é necessário tomar por referência não a tecnologia, mas a relação social que a instituiu. Ou seja, o uso das novas tecnologias em um mercado de trabalho, segmentado e heterogêneo, instituído em uma divisão internacional de trabalho mostra que a demanda por maior qualificação não é um processo homogêneo.

A "era da empregabilidade" parece remeter o indivíduo a uma busca de oportunidades, individual e solitária, no mercado de trabalho. Os mandamentos da "empregabilidade" suscitam que cada trabalhador deva "se virar" e não consideram as relações sociais que envolvem a busca do emprego. Por conseguinte, os trabalhadores distanciam-se, cada vez mais, da possibilidade de uma alternativa e ação coletiva. As promessas de ascensão individual (embutidas nos conceitos empregabilidade e competência) anestesiaram e ocultam os efeitos perversos da divisão e segmentação social: "A relação do sujeito e o mercado não depende de simples atributo e qualificações técnicas, mas de uma soma de fatores complexos e contraditórios, sua subjetividade" (MACHADO, 1996, p. 3). Dentre esses fatores destacamos a questão de gênero e raça.

## **1.5 Outras variáveis envolvidas na inserção do trabalhador no mercado de trabalho**

Um dos aspectos importantes na análise das relações que envolvem a inserção do trabalhador no mercado é o relativo ao gênero. HIRATA (1998) tem contribuído com discussões importantes sobre o gênero e as mudanças no modelo produtivo. Para a autora, a reestruturação produtiva tem impactos diferentes para homens e mulheres, podendo reforçar a marginalização das mulheres, já que o conceito de trabalhador flexível é fundado no arquétipo masculino. A integração das mulheres em processos de inovação organizacional não parece ter conduzido à maior qualificação, mas reforça a polarização das qualificações. Portanto, para a autora, a difusão do modelo flexível não se dá de forma homogênea. A demanda varia quando as ocupações são direcionadas de forma segmentada para homens e mulheres.

Para ABRAMO (1997), é importante analisar a visão gerencial sobre uma série de temas relacionados à mão-de-obra feminina. A autora trabalha essa questão com a denominação de "imagens de gênero". Essas são entendidas como configurações das identidades masculina e feminina, produzidas social e culturalmente, que determinam tanto as oportunidades como a inserção de homens e mulheres no mundo do trabalho. Tais imagens são concebidas previamente à inserção dos trabalhadores nas empresas. Portanto, são produzidas e reproduzidas na socialização dos indivíduos. As imagens de homens e mulheres influenciam tanto as oportunidades de acesso ao emprego como as condições em que se desenvolve o trabalho, ajudando a reforçar a divisão sexual do trabalho e a segmentação ocupacional.

As políticas de recursos humanos das empresas revelam o grau de investimento que os empresários estão dispostos a fazer em trabalhadores e trabalhadoras. A imagem das mulheres trabalhadoras é frequentemente associada a altas taxas de absenteísmo, impuntualidade e rotatividade sem que haja qualquer comprovação empírica disso. Essas associações têm origem nas relações sociais: a imagem da mulher está associada basicamente a seu papel de reprodutora (no âmbito doméstico) que se contrapõe à imagem da mulher trabalhadora. Sendo assim, a imagem da mulher-família projeta sua sombra sobre a da mulher trabalhadora (ABRAMO, 1997). Apesar da retórica da empregabilidade não abranger a complexidade das relações de gênero em suas interpretações relacionadas com a busca do emprego, no Brasil, em documentos

governamentais, como o PLANFOR (1995), existe o reconhecimento de que determinadas etnias e gênero podem encontrar-se em situações de desvantagem no mercado de trabalho.

No que se refere à clientela-alvo a ser atendida pelo PLANFOR (1995), o documento cita, entre outras a "população em risco ou desvantagem social", abrangendo mulheres e negros. A "miss PLANFOR"<sup>7</sup>, segundo Elenice Leite, seria uma mulher desempregada por longo período, negra e com filhos. No entanto, privilegiar a população menos favorecida e desempregada, com cursos de qualificação, na política neoliberal pode ter um duplo sentido. Primeiro, favorecer a população em desvantagem social é saldar uma dívida para com a sociedade. Por outro lado, a política do Estado mínimo que desmonta cada vez mais os direitos e garantias do trabalhador, tenta responsabilizar o indivíduo isoladamente por sua pobreza, falta de escolaridade, moradia e, conseqüentemente, por seu desemprego.

Embora o trabalhador até possa ser privilegiado na inscrição para cursos de qualificação, as empresas não privilegiam os "menos favorecidos" na intermediação, mas quem lhes for mais adequado. Os aspectos relevantes que levam a população à exclusão social podem ser os mesmos a indicar a exclusão do mercado de trabalho.

Segundo SINGER (1996), os excluídos em termos de aquisição da renda, são aqueles que obtêm menos porque outros recebem mais. As desigualdades no Brasil podem ser classificadas segundo a região (como as diferentes unidades da Federação), bem como segundo as categorias de gênero e cor. Os brasileiros, segundo a raça, podem ser classificados de brancos, pardos e negros. Conforme SINGER (1996), quanto maiores os níveis econômicos e sociais, mais brancos se encontram.

No Brasil urbano, quase 4/10 das pessoas estão abaixo da linha da pobreza<sup>8</sup>. A proporção de indigentes entre domicílios negros e pardos é mais que o triplo dos encontrados nos domicílios brancos. Os dados da pesquisa de LOPES (apud SINGER, 1996), mostram que os descendentes de escravos ainda são desfavorecidos, constituindo a maioria dos indigentes e pobres. A pobreza herdada de negros e pardos dificulta o acesso à escolas e a bons empregos.

---

<sup>7</sup> Expressão usada pela autora na apresentação do PLANFOR, no Seminário dos servidores do SINE/SC no ano de 1998.

<sup>8</sup> Citado por SINGER (1996).

Explicar a exclusão social e, conseqüentemente, a “inempregabilidade” somente pelo nível de escolaridade parece ser um erro. Segundo REIS e BARROS (apud SINGER, 1996, p. 82) "a falta de escolaridade explica quase 50% da desigualdade salarial no Brasil metropolitano (...) mudanças na distribuição de educação, sozinhas, não vão reduzir a desigualdade de renda. A desigualdade cai à medida que as diferenças salariais ao longo de grupos educacionais diminuem". Portanto, a educação não é o único fator importante e determinante da desigualdade de renda. As causas são, antes, o papel da riqueza herdada ou acumulada por meio de lucros, outros rendimentos de propriedade e/ou remuneração por serviços administrativos de altíssimo nível (SINGER, 1996).

Segundo STOLKE (1991) o termo gênero como categoria analítica foi introduzido nos estudos feministas na década de 80. O conceito analítico de “gênero” destina-se a desafiar a abordagem universalista de que “a biologia é o destino”. O conceito de gênero, como forma sócio-histórica de desigualdades entre mulheres e homens chama a atenção para outras categorias de diferença, como a desigualdade de raça e classe e a questão de como elas se cruzam.

Nesse sentido, VALENZUELA (1999) destaca que os estudos de gênero tendem a considerar a situação de homens e mulheres, sem comparar com a raça. A raça influencia a divisão do trabalho entre ocupações de baixo perfil, fundamentalmente manuais e de menor valorização social e remuneração, onde se concentram as pessoas negras. Já, nas ocupações de escritório e melhor remuneração, situam-se geralmente os brancos. Segundo a autora, essa divisão é um legado histórico do colonialismo e da escravidão, de onde se origina a categorização racial como forma de justificar novas apropriações e expropriações.

A importância de se mostrar a divisão sexual do trabalho, num contexto de reestruturação produtiva é desvendar a fragilidade do debate que envolve a centralidade da educação em torno da inserção profissional do trabalhador. KERGOAT (1987) sublinha a relevância dos estudos que apontam a situação da divisão sexual na divisão social do trabalho. Os homens são prioritariamente designados para a produção e as mulheres para a reprodução. Essa situação é tão comum e antiga que esses dados aparecem como “naturais”.

Em decorrência dessa naturalização, verifica-se a segmentação no processo de contratação e promoção de mão-de-obra. O acesso para homens e mulheres, brancos e negros nas ocupações e nas empresas é diferenciado. Para VALENZUELA (1999), a discriminação ocupacional ocorre quando se impede os indivíduos que pertencem a um grupo determinado de ocuparem certas funções, ou seja, determinando-se culturalmente o que é trabalho de homens e mulheres ou mais apropriado para brancos e negros. Às ocupações das mulheres e negros são atribuídos menores salários do que às dos homens e brancos, mesmo que os níveis educacionais e habilidades sejam semelhantes. VALENZUELA (1999) sublinha que nas últimas décadas, as mulheres e negros aumentaram significativamente seus níveis educacionais. Entre 1960 e 1980 a proporção de mulheres brancas que havia concluído a educação básica ou ingressado na educação média passou de 3% para 22% entre as negras e de 18% para 47% no caso das brancas. As mulheres economicamente ativas têm um nível educacional mais alto que o dos homens, sejam brancas ou negras. O progresso educacional das mulheres, teve taxas de crescimento mais rápido do que as verificadas em relação aos homens. Isso, porém, não tem significado maiores níveis salariais. Pelo contrário, as recompensas provenientes da escolaridade em termos de inserção ocupacional e renda são proporcionalmente inferiores para as mulheres e negros. É exigido, para as mulheres, de quatro a sete anos de instrução para obterem níveis salariais equivalentes aos dos homens sem instrução e para as mulheres negras, oito anos de estudo.

As mudanças que vêm ocorrendo no mundo, após 1990, agravaram ainda mais o quadro social, principalmente pelos seus impactos diretos sobre o mercado de trabalho. Mesmo que ocorresse um período de crescimento no País, os efeitos sociais desastrosos, provocados pelo tipo de reorganização produtiva em curso, seriam apenas parcialmente minimizados. A capacidade de geração de emprego seria baixa, decorrente dos altos índices de subcontratação.

## **1.6 Desemprego e precarização**

Na atual economia globalizada, ao mesmo tempo em que os estados nacionais reduzem as políticas sociais e de pleno emprego, os efeitos da concorrência desregulada

do mercado sobrecarregam as políticas públicas de emprego. Na atualidade o desemprego é de longa duração, afeta intensamente os trabalhadores mais jovens e os mais velhos e os de menor instrução. Os trabalhadores vivem ameaçados por um conjunto de inseguranças:

- insegurança no emprego, identificada pela redução dos empregos industriais e estáveis;
- insegurança da renda, resultante do distanciamento da relação salário/produção e desigualdades entre trabalhadores centrais e periféricos;
- insegurança na contratação, pela tendência à negociação das relações do trabalho mais individualistas e promocionais em contrapartida às negociações coletivas e
- insegurança na representação do trabalho, observada pela acentuada redução dos níveis de sindicalização (MATOSO, 1998).

As causas do desemprego, segundo POCHMANN (1998) podem ser endógenas, referentes ao mercado de trabalho, porém, as principais são as mais abrangentes, as exógenas. Essas são ocasionadas por variáveis estruturais como o próprio modo de produção, as mudanças tecnológicas e a maior capacidade dos estados em realizar políticas nacionais.

Antes de discutirmos as políticas de emprego, julgamos ser pertinente apresentar alguns conceitos e indicadores de emprego, desemprego e renda para entender as principais alternativas que vêm sendo apresentadas, na atualidade, para minimizar os efeitos da eliminação de postos de trabalho no mercado formal.

Considera-se, hoje, que o segmento da população total (PT) com idade entre 15 e 65 anos corresponde à população em idade ativa (PIA), ou seja, a parcela de que uma sociedade dispõe para realizar sua produção nacional. Os limites da PIA variam de acordo com o nível de desenvolvimento de cada país. Também há que se considerar que há grupos de estudantes, portadores de necessidades especiais, donas-de-casa e os aposentados que não se encontram presentes no mercado de trabalho e são considerados inativos. Sendo assim, parcela da PIA que realiza alguma atividade produtiva é denominada População Economicamente Ativa (PEA). A PEA é constituída de pessoas

ocupadas (PO) e de pessoas em situação de desemprego (PD). A população ocupada engloba os assalariados, os autônomos e os empregadores.

Quanto ao regime de trabalho, pode ser formal ou informal. Para ser formal, o trabalho deve enquadrar-se nas normas legais que organizam a atividade econômica e o mercado de trabalho. O emprego formal, no caso brasileiro, é caracterizado pelo registro na carteira de trabalho para os assalariados, pelo pagamento de contribuição à previdência (INSS), pelo registro municipal para os autônomos (ISS) e pela constituição de uma empresa para os empregadores. O setor informal é composto por trabalhadores assalariados sem registro em carteira, os independentes de baixa renda, excluídos, os profissionais liberais e os pequenos empregadores (DEDECA, 1998).

O desemprego, segundo DEDECA (1998), ocorre quando a pessoa não desenvolve uma atividade produtiva, mas está procurando uma oportunidade de trabalho. Pode ser caracterizado como: desemprego aberto e desemprego oculto. Um trabalhador na situação de desemprego, nos países onde as políticas públicas de emprego são abrangentes, não realiza qualquer atividade produtiva e mantém pressão permanente sobre o mercado de trabalho. Essa situação é denominada de "desemprego aberto". Já nos países onde o sistema social de atendimento ao desempregado é deficiente, essa classificação não pode ser a mesma. Nessas economias, os desempregados financiam a procura de trabalho, têm de resolver o problema da renda entre o emprego anterior e a procura, ou seja, buscar estratégias para encontrar ocupação e garantir a sobrevivência.

Às vezes, a busca por uma ocupação é intercalada por atividades irregulares e descontínuas, tratando-se, então, de "desemprego oculto por trabalho precário". Ainda nos casos em que o trabalhador desempregado enfrenta busca prolongada, que o leva a perder as esperanças, fala-se em "desemprego oculto por desalento"<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> No Brasil, os principais levantamentos domiciliares para análise desagregada do mercado de trabalho são o Censo Demográfico, produzido no último ano de cada década, e a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - PNAD, realizada anualmente. Ambos são produzidos pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Para complementar esses dois levantamentos, tanto no tempo quanto no que se refere ao fornecimento de indicadores do desemprego conjuntural sobre o mercado de trabalho, o IBGE criou a PME (Pesquisa Mensal de Emprego). Essa é realizada em seis regiões metropolitanas (Recife, Salvador, Belo Horizonte, São Paulo, Rio de Janeiro e Porto Alegre). Tais informações abrangem a evolução do emprego aberto assalariado com e sem carteira de trabalho assinada, do trabalho independente e dos empregadores. Outro levantamento sobre o desemprego realizado no Brasil trata-se da pesquisa de emprego e desemprego - PED, gerenciada pela fundação SEADE e DIEESE. Esse levantamento também é mensal e realizado nos mercados metropolitanos de trabalho. Seu objetivo é caracterizar os diversos segmentos dos mercados metropolitanos de trabalho (São Paulo, Curitiba, Belo

Ao tentar caracterizar e conceituar o desemprego no Brasil, SINGER (1998) ressalta primeiro que ocupação não é sinônimo de emprego, pois este último requer assalariamento. Para o autor é melhor falar em exército industrial de reserva, do que em desempregados, pelo efeito estabilizador que desempenha na economia. O exército industrial de reserva, na atualidade mais terciário do que industrial, não é composto apenas dos trabalhadores vítimas do "desemprego aberto". Esses, em nosso País, representam uma proporção limitada da população economicamente ativa. Ao lado dos desempregados ativos, há uma parcela do exército de reserva que são os excluídos, que se sustentam por meio de ocupações precárias. Portanto, essa parcela da PEA só é identificada na PED, que considera o desemprego oculto por trabalho precário e o oculto por desalento. Considerando-se que na metodologia da PME não é identificado "exército de reserva" que busca alternativas precárias de sobrevivência enquanto procura algum tipo de ocupação ou emprego no mercado de trabalho, o índice do desemprego é sempre menor.

Para SINGER (1998, p. 24) "talvez melhor do que a palavra 'desemprego', precarização descreve adequadamente o que está ocorrendo". O autor refere-se ao movimento da desregulamentação e perda progressiva de direitos que antes eram garantidos por leis e contratos coletivos. Como consequência, aumentam a(s) insegurança(s) no trabalho e o contingente de excluídos. Segundo SINGER (1998), no Brasil, a "nova pobreza" atinge fundamentalmente a classe média, sob forma de menor demanda por força de trabalho com qualificações tradicionais e redução da remuneração desses trabalhadores. Portanto, a crise do emprego, no Brasil, manifesta-se por aumento do "desemprego aberto", ou seja, das pessoas que vagam à procura de trabalho.

HARVEY (1994) observou que a acumulação flexível vem acompanhada por níveis altos de desemprego estrutural, ou seja, destruição e reconstrução de habilidades, baixos salários, pouco poder sindical. Segundo o autor, a nova estrutura do mercado de trabalho é composta por um centro e uma periferia.

---

Horizonte, Porto Alegre e Salvador). Os principais indicadores utilizados são as taxas de desemprego aberto em 30 dias, de desemprego oculto por trabalho precário e desemprego oculto por desalento (DEDECA, 1998). Em decorrência dos diferentes indicadores considerados em cada pesquisa e metodologias próprias, é impossível comparar a PME com a PED. As principais diferenças entre as duas pesquisas são: a idade mínima considerada - 15 anos na PME, 10 anos no PED - e o fato de que a PME levanta apenas a taxa de desemprego aberto enquanto a PED também considera o desemprego oculto por trabalho precário e o oculto por desalento.

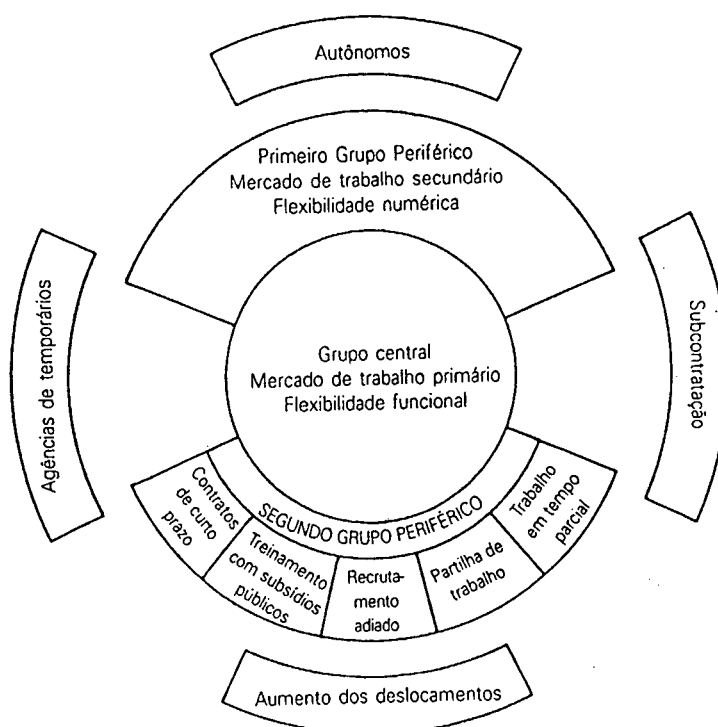


Diante da heterogeneidade do atual mercado de trabalho, DEDECA (1997) sustenta que a tradicional dicotomia do mercado de trabalho – emprego e desemprego – explica cada vez menos o fenômeno do complexo desemprego dos anos 90.

O desemprego criado pela revolução industrial era composto por uma população expulsa das atividades feudais e artesanais, destruídas pelo capitalismo. Já no final do século passado, e durante os anos 30, o desemprego se manifestava, em grande medida, entre trabalhadores industriais. O desenvolvimento restrito do capitalismo guardava esperanças de que uma nova fase de crescimento reabsorvesse a população desempregada. No entanto, o desemprego atual é representado por pessoas que ainda não foram incorporadas ao mercado de trabalho ou foram precariamente absorvidas.

**FIGURA 1**

**Estruturas Do Mercado De Trabalho Em Condições De Acumulação Flexível**



**FONTE: HARVEY, 1994, p.143**

Partindo do pressuposto de que o desemprego é uma manifestação típica das economias capitalistas, BARBOSA e MORETTO (1998) argumentam que, à medida que a oferta de mão-de-obra se expande, cresce o risco de ausência do tipo específico de

emprego assalariado. Isso é explicado pelos ciclos de crescimento e pela queda do nível de atividade das economias capitalistas. O desemprego, portanto, resulta de um excesso de oferta de trabalho (pessoas dispostas a trabalhar) em relação à demanda de trabalho (número de postos de trabalho oferecidos). O crescimento populacional e as inovações tecnológicas geram um grande número de trabalhadores sem emprego que, ao pressionarem o mercado de trabalho, levam à redução dos salários dos que já estão ocupados. Sendo assim, o fenômeno da precarização atinge de forma generalizada o mundo do trabalho.

Como ressaltam BARBOSA e MORETTO (1998), o que diferencia o desemprego atual comparado com o de outras décadas, são as altas taxas verificadas nos anos 90. No entanto, para os autores, a comparação entre taxas de desemprego de períodos históricos diferentes não é suficiente para analisar o que está acontecendo no mercado de trabalho. É necessário acrescentar uma dimensão qualitativa, ou seja, definir que tipo de trabalhador estava desempregado em cada época.

Existe uma classificação consensual de desemprego de acordo com as seguintes modalidades:

- Desemprego friccional: relacionado ao desencontro temporário entre o objeto e a demanda de trabalho. Esse desemprego refere-se ao período entre a demissão dos trabalhadores (voluntária ou não) de um emprego e a sua admissão em outro;
- desemprego cíclico: refere-se a demissões em massa de trabalhadores durante períodos de recessão ou de baixas taxas de crescimento econômico;
- desemprego sazonal: encontrado em algumas atividades, principalmente nas agrícolas e nas da construção civil.
- desemprego estrutural: resultante de mudanças estruturais como a passagem de uma economia de base rural para uma industrializada, ou a emergência de alterações tecnológicas drásticas. Para SINGER (1998), o desemprego estrutural ocorre porque os desempregados pela desindustrialização em geral não têm pronto acesso aos novos postos de trabalho.
- desemprego oculto: encontrado principalmente nos países subdesenvolvidos, onde o setor formal (com carteira assinada) é menos extenso e as políticas sociais e de empregos são menos abrangentes. Nesse contexto, os

trabalhadores ocultam a situação de desemprego em atividades precárias (“bico”), de forma irregular e descontínua.

Nos países industrializados, nos anos 30, prevaleceu o desemprego cíclico. Nos anos 50 e 60, havia apenas o desemprego friccional. A partir dos anos 70, e mais intensamente nos anos 80 e 90, na maioria dos países passou-se a sentir os efeitos associados dos desempregos cíclico, estrutural e oculto. Por esse motivo, o fenômeno do desemprego tornou-se mais complexo (BARBOSA e MORETTO, 1998).

SINGER (1998) argumenta que a classe média não se sujeita a qualquer ocupação precária para sobreviver, como os mais pobres. Esses, se não conseguem ganhar a vida na atividade que vinham exercendo, logo mudam de ramo pois correm o risco de morrer de fome. Já as pessoas desempregadas da classe média fazem parte de famílias onde a subsistência está assegurada e o trabalhador tem mais tempo para insistir na ocupação com qualificação que vinha exercendo, anteriormente. A transformação evidente no mundo do trabalho é a passagem dos empregos formais para a ocupação sem garantias e direitos.

### **1.7 As políticas públicas de emprego e renda**

Na década de 90, face aos problemas de natureza fiscal e financeira com que se defrontavam diversos países, os governos conservadores identificaram nos sistemas de proteção social o alvo preferido para reduzir as despesas. No entanto, a resistência à tentativa de desmonte desses sistemas e o esforço para encontrar caminhos que permitissem o enfrentamento das questões sociais estão na origem do que se convencionou chamar de “políticas sociais de última geração”. Para AZEREDO (1998), o contexto atual expressa a inevitabilidade das leis do mercado, com o abandono do caráter universal dos programas sociais, mas de outro, surgem “aspectos positivos” na busca de novas formas de encaminhamento das questões sociais, como, por exemplo, a participação da sociedade na articulação entre os setores público e privado.

No entanto, é preciso enfatizar que as políticas públicas de emprego, isoladamente, não podem definir a quantidade e qualidade dos empregos nas economias capitalistas contemporâneas. As políticas de emprego, no Brasil, mostraram uma nova

experiência, com a participação da sociedade no Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (PLANFOR), em parceria com diversas instituições e apoio financeiro do FAT. Porém, essa descentralização na operacionalização governamental está longe de mostrar resultados significativos do ponto de vista ocupacional, seja na qualidade ou quantidade. Conforme quadro três, o Brasil mostra um desempenho relevante, no que diz respeito aos gastos e aos usuários dos cursos de formação profissional, se comparado com outros países; entretanto, para a população brasileira, a eficácia dos cursos no que concerne a melhores oportunidades no mercado de trabalho, ainda é duvidosa.

### QUADRO 3

**Recursos e usuários de cursos de formação profissional em países selecionados em 1990**

Países	% do PIB gasto com formação profissional	% da PEA assistida	Principal organismo responsável
Alemanha	0,5	4,1	Instituto Federal do Trabalho
Brasil*	0,4	6,4	MTE/MEC/"S"
Dinamarca	0,6	7,8	Ministério da Educação
Espanha	0,1	1,2	Ministério de Educação e Ciências
EUA	0,1	0,9	Deptos. Trabalho e Educação
França	0,3	4,1	Ministério do Trabalho
Grã-Bretanha	0,2	1,1	Ministério do Emprego
Suécia	0,6	2,2	Ministério do Trabalho

\* 1996

Fonte: OCDE, 1997 e PLANFOR. In: POCHMANN (1999, p. 125)

Segundo POCHMANN (1999), existem elementos-chaves de determinação do emprego, que devem estar articulados, para que as políticas de emprego apresentem eficácia. Na década de 90, o emprego mostrou-se dissociado da estratégia de crescimento econômico, com diferenças regionais, heterogeneidade do mercado de trabalho e dependente das políticas isoladas de emprego.

Portanto, os conselhos deliberativos e tripartites<sup>10</sup>, apesar de demonstrarem um avanço na democratização das políticas públicas de emprego, não podem resolver problemas por demais abrangentes, como os das políticas macro-econômicas. Conforme POCHMANN (1998), o Brasil, na década de 90, sustentou um projeto de especialização competitiva, com desintegração produtiva interna e integração à economia mundial e desmobilização estatal, o que tem provocado intensa estagnação econômica e elevado desemprego.

As mudanças profundas na organização social, observadas principalmente no fenômeno da precarização do mercado de trabalho, tornam a questão do emprego um problema de dimensão e características novas. As diferentes estratégias adotadas para enfrentá-lo, nos diversos países, demonstram ser ele o núcleo central da política social da atualidade.

As políticas públicas, voltadas diretamente para o mercado de trabalho, agem sobre a oferta e sobre a demanda e podem ser subdivididas em passivas e ativas. As passivas compreendem mecanismos de natureza compensatória. Visam a reduzir a oferta de trabalho disponível no mercado por meio de medidas como o seguro-desemprego, a aposentadoria antecipada e o incentivo à permanência dos jovens no sistema escolar. As políticas ativas têm o objetivo de causar impacto sobre a demanda de trabalho, com a criação de emprego pelo setor público, ofertas de créditos, programas de formação e reciclagem, intermediação. Como exemplo de políticas ativas, a bibliografia específica destaca a criação de emprego por meio de frentes de trabalho, a redução da jornada de trabalho, os subsídios às contratações do setor privado e a oferta de crédito, os quais estimulam a demanda. A formação profissional e a intermediação de mão-de-obra são exemplos de políticas de emprego que estimulam a oferta de trabalho. Os impactos das políticas ativas dependem de fatores como:

---

<sup>10</sup> Em 1998, o SINE/SC desenvolveu o seminário regional dos Conselhos Municipais de Trabalho e Emprego, com o objetivo de criar espaço para reflexões dos principais encaminhamentos e avanços dos representantes de cada bancada dos CMTEs. O evento foi realizado nas seis regionais do estado (Chapecó, Joinville, Lages, Criciúma, Florianópolis, Blumenau). A finalização de cada seminário foi efetuada com a produção de um documento avaliativo para identificar quais as ações que deveriam ser desenvolvidas pelos CMTEs. Foi possível observar, através dos trabalhos em grupo, a angústia dos conselheiros por não conseguirem resolver problemas que ultrapassavam suas possibilidades, como a abertura irrestrita do País à economia mundial, que desestruturou a maior parte das micro-empresas do estado e indústrias tradicionais, como a têxtil.

- políticas macroeconômicas (taxas de juros, o câmbio, o nível de gasto público e ações setoriais para indústrias e agricultura);
- políticas estruturais (sistema de negociações coletivas), mudanças na estrutura de impactos sobre propriedade e renda (lucros e salários), e
- políticas de proteção social (saúde, previdência e assistência social).

A elevação do nível de emprego de um país vai depender da coerência e integração entre as políticas de emprego e as várias outras políticas públicas. No Brasil, no período compreendido entre os anos 30 e 60, observou-se a consolidação do mercado de trabalho nacional, o que se verifica na expansão das ocupações urbanas e do trabalho assalariado. A revolução de 1930, que levou Getúlio Vargas ao poder, contribuiu para o processo de nacionalização do mercado de trabalho e para um estado centralizado e autônomo. Esse Estado atuou no âmbito da proteção aos trabalhadores, na criação da indústria de base, reunindo várias frentes políticas. A Constituição de 1934 introduziu o salário mínimo, que foi instituído em 1º de maio de 1940 pelo Decreto-lei 2.162 (BARBOSA e MORETTO, 1998).

Além de promover a estruturação do mercado de trabalho, o Estado procurou atender às necessidades advindas da implantação e consolidação da indústria nacional, principalmente da formação de mão-de-obra especializada. A criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e do Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio (SENAC), nos anos 40, refletiu uma estratégia de formação de mão-de-obra especializada para atender, principalmente, à demanda da indústria. Portanto o sistema “S” constituiu, desde então, um dos principais instrumentos de formação profissional. As escolas técnicas (federais ou não) também cumpriram um papel importante na formação dos quadros técnicos de nível médio. Enquanto, dessas escolas, esperava-se a formação dos quadros de nível médio das empresas, nos sistemas “S” o direcionamento concentrava-se nos trabalhadores do chão-de-fábrica, nos operários especializados. Sendo assim, foi no período de 1930 a 1960 que se observou a expansão das ocupações urbanas e do trabalho assalariado.

Entre 1940 e 1980, cerca de 35 milhões de trabalhadores migraram do campo para a cidade. A taxa de assalariamento (proporção de assalariados em relação ao total de ocupados) também aumentou no período, de 42% para 73%, fazendo com que o percentual de trabalhadores por conta própria, caísse. Essa expansão acelerada do

emprego, especialmente assalariado, deveu-se ao crescimento da economia em 7%, entre 1945 e 1980, estimulado pela industrialização (POCHMANN, 1998).

Em 1966, foi criado pela Lei 5.107, o fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) com o objetivo de flexibilizar o processo de demissão de trabalhadores. Com a criação do FGTS verificou-se um aumento da rotatividade da mão-de-obra que passou a ser encarada pelos empregadores mais como custo e menos como agente fundamental no processo de produção. Até então a legislação penalizava os empregadores que demitissem trabalhadores sem justa causa. O trabalhador com mais de dez anos de casa possuía estabilidade assegurada. O FGTS passou a funcionar como uma espécie de seguro-desemprego, restrito aos trabalhadores formais. Sua instauração possibilitou o aumento da rotatividade de mão-de-obra, já que os empregadores não mais necessitavam pagar indenizações na dispensa. Dessa forma, o mercado de trabalho brasileiro se tornou mais flexível, pois facilitou a demissão e admissão dos trabalhadores.

Durante os anos 70, a economia nacional cresceu em média 10%. Se, de um lado, o nível de emprego elevou-se mais que a PEA, reduzindo o índice de desemprego, de outro, houve uma segmentação na distribuição de renda, decorrente do arrocho do salário mínimo e da proibição das negociações coletivas. Um movimento inverso havia ocorrido nos países de industrialização avançada, no pós-segunda guerra, onde o ambiente democrático e a participação dos sindicatos, por intermédio das negociações coletivas, foram fundamentais para a construção do Estado do Bem-Estar e uma maior homogeneização social. No Brasil, ao contrário, verificou-se a acentuação da heterogeneidade social. O arrocho salarial teve como ponto de partida a perda do poder aquisitivo do salário mínimo.

Em 1975, durante a vigência do II PND – Plano Nacional de Desenvolvimento, cujo objetivo era incrementar a produção das indústrias básicas, siderurgia, energia elétrica, petroquímica, entre outras - o governo criou o SINE (Sistema Nacional de Emprego) com o objetivo de fornecer mão-de-obra às novas empresas. Sua criação atendeu às determinações da Convenção nº 88 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da qual o Brasil é signatário. Essa convenção trata da constituição dos sistemas públicos de emprego. No entanto, nessa época, o Brasil estava longe de constituir tal sistema, já que o SINE desenvolvia apenas a intermediação e não estava

articulado aos programas de formação profissional. Nos países desenvolvidos como os da Europa, os sistemas públicos de emprego já eram compostos por seguro-desemprego e geração de emprego e renda desde os anos 70. As políticas de emprego e proteção social não foram aprofundadas durante o regime militar, exceto a da previdência.

A partir da década de 80, a economia brasileira apresentou baixo crescimento. O desemprego cresceu drasticamente sem que a população trabalhadora tivesse acesso a um sistema articulado de emprego e proteção social, como os que foram consolidados no pós-guerra nos países desenvolvidos. A constituição de 1988 regulamentou, entre outras medidas, a jornada de trabalho de 44 horas semanais e o seguro-desemprego em caso de demissão involuntária.

A grande novidade no âmbito das políticas de emprego foi a criação, em 1986, do seguro-desemprego (Decreto-lei 2.284, regulamentado pelo Decreto-lei 92.608, no mesmo ano), introduzido no período do Plano Cruzado. O seguro-desemprego tem como objetivo principal fornecer assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado que tenha sido dispensado sem justa causa. A lei reduziu as exigências para o recebimento do benefício, o que ampliou a parcela contemplada. Em 1990, a cobertura alcançou quase 40% dos demitidos, atingindo 2,8 milhões de trabalhadores. Quanto ao perfil do trabalhador segurado no Brasil, 2/3 são provenientes dos setores da indústria e dos serviços, 60% estão concentrados na faixa salarial de um a três salários mínimos, 55% não completaram o primeiro grau. Quase 50% dos que recebem o benefício estão na faixa etária entre 18 e 29 anos (BARBOSA e MORETTO, 1998).

A elevação da abrangência do seguro-desemprego foi possível graças à criação do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), desvinculando-o da dependência do orçamento da União. O FAT constitui um fundo público, importante para o desenvolvimento nos anos 90. A Lei 7.998/90, que instituiu o fundo, destinou seus recursos para o pagamento do abono salarial e o financiamento de programas de desenvolvimento econômico por meio de repasse ao Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES). Os recursos que compõem o FAT originam-se da arrecadação do PIS/PASEP, provenientes das remunerações dos recursos depositados nas instituições financeiras federais, além das multas, juros e correção monetária das contribuições recolhidas com atraso. A administração do fundo é executada pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador



(CODEFAT). A composição dos conselhos é tripartite e paritária, com três representantes dos trabalhadores, três dos empresários e três do Governo, e exige o compromisso da sociedade na tarefa de definir prioridades para o uso dos recursos públicos.

O seguro-desemprego faz parte da política de pleno emprego onde o desemprego é considerado como um desajuste temporário. Com os primeiros sinais de perda de dinamismo das economias centrais, no início dos anos 70, o seguro-desemprego foi crescentemente demandado, produzindo elevação nos gastos. Estatísticas da OCDE mostram que os gastos com seguro passaram de 0,41%, em 1970 para 1,27%, em 1980.

Conforme AZEREDO (1998), no período de 1986-1996, a evolução dos beneficiários segundo o tempo de permanência no emprego anterior, evidencia, e com bastante nitidez, o aumento do número de segurados com menor período de inserção no mercado de trabalho. São os trabalhadores com tempo de permanência entre seis meses e um ano e nove meses. Destacam-se os trabalhadores com tempo de emprego no intervalo entre seis e onze meses e nove dias, cuja participação no total passa de 13,7%, em 1987, para 16,2%, em 1989, chegando a 26,5% e 27,9%, em 1992 e 1993, e 30,4% em 1995. Também observa-se uma redução de trabalhadores, com tempo de carteira assinada acima de dois anos. Os segurados com tempo de emprego entre dois anos e quatro anos e nove meses, que em 1987 abrangiam 34,1%, em 1995 representaram 27,4% do conjunto dos segurados.

A evolução dos beneficiários segundo o grau de instrução mostra aumento do nível de escolaridade dos trabalhadores atendidos pelo seguro-desemprego. Os segurados com oitava série completa e incompleta tiveram sua participação de 30,5%, em 1987, para 38,6%, em 1995. Os segurados com segundo grau completo tiveram uma participação elevada de 7,7% para 8,8%, no período. Para a autora, esses indicadores mostram alterações no perfil da mão-de-obra empregada e na composição do desemprego, ou seja, mostra elevação do desemprego entre pessoas escolarizadas. No entanto, para AZEREDO (1998), torna-se difícil apontar uma causa única para esse processo. Cabe destacar a perda significativa de postos de trabalho na indústria, no período, compensada, apenas em parte, pela expansão do emprego nos setores de comércio e serviços. Também registra-se, ainda, ao longo desses anos, a baixa qualidade

dos postos gerados e a alta rotatividade da mão-de-obra. A instituição do seguro desemprego especial<sup>11</sup>, a partir de janeiro de 1992, pode explicar o aumento da participação dos trabalhadores com tempo de emprego entre seis meses e onze meses e nove dias. Portanto, o crescimento de segurados jovens ao longo de todo o período decorre dessas novas regras, que passaram a aceitar trabalhadores com menor tempo de inserção no mercado formal de trabalho.

Segundo AZEREDO (1998), a melhoria do atendimento ao trabalhador decorreu da ampliação dos serviços referentes ao pagamento dos benefícios. O SINE já existia desde a década de 1970, mas com um desempenho bastante restrito nas décadas que sucederam a sua implantação. Um dos motivos pode ser a instabilidade dos recursos transferidos ou a ausência de um seguro-desemprego que atraísse o trabalhador aos postos de atendimento. O CODEFAT teve um papel importante no fortalecimento do SINE. A partir de 1993, a definição dos montantes transferidos ao SINE passou a estar relacionada com o número de desempregados colocados no mercado de trabalho, número de trabalhadores habilitados ao seguro-desemprego e a quantidade de cursos efetivamente realizados.

As estratégias de atendimento aos desempregados, basicamente mediante o seguro-desemprego, mostrou-se insuficiente não só pelo gasto, mas pela complexidade das mudanças no mercado de trabalho. Em outras palavras, o desemprego de longa duração, a crescente informalidade, a presença de jovens que não conseguem o primeiro emprego, questionam a validade de um mecanismo que oferece apenas proteção temporária. As políticas ativas de emprego, cujos eixos básicos são constituídos pela intermediação da mão-de-obra, pela formação e reciclagem profissional são importantes devido às mudanças no mundo do trabalho, às novas habilidades demandadas e à heterogeneidade do mercado de trabalho que tendem a elevar o tempo de procura de

---

<sup>11</sup> O seguro-desemprego especial foi criado através da Lei 8.352, de 28 de dezembro, para vigorar temporariamente. Com essa lei, todo o trabalhador dispensado entre 1º de janeiro a 30 de junho de 1992 ficou dispensado para ter acesso ao programa, de comprovar no mínimo quinze meses de trabalho nos últimos 24 meses. Bastava comprovar carteira assinada nos últimos seis meses. Com isso, o seguro-desemprego adotou um critério mais flexível de acesso e permitiu atender um maior número de trabalhadores. Essa medida gerou enorme impacto, o que propiciou a formulação do acesso dos trabalhadores em julho de 1994, quando foram promovidas mudanças significativas nos critérios de acesso e pagamento do seguro. A Lei 8.900, de 30 de julho de 1994, tornou permanente o seguro-desemprego especial e promoveu o aumento do número de parcelas de seguro com mais tempo de isenção anterior, no mercado de trabalho.

emprego. Para AZEREDO, um sistema de informação eficiente agiria no sentido de reduzir o problema do desemprego friccional. Para a autora,

As políticas ativas, nesse quadro, têm um importante papel a cumprir em termos de socialização e integração dos excluídos do mercado de trabalho, de preservação da qualificação da força de trabalho desocupada, de geração de atividades à margem do setor moderno da economia, mas capazes de garantir a sobrevivência, influenciar as condições da oferta e demanda de trabalho (AZEREDO, 1998, p.43).

Essa autora afirma que as políticas públicas no Brasil e desemprego são questões complexas porque a dualidade e heterogeneidade do mercado de trabalho são problemas sociais e históricos presentes anteriormente à crise da economia mundial. Além disso, o País conta com um sistema educacional com profundas deficiências e desarticulado do sistema produtivo. Esses fatores, num quadro de profundo atraso nas relações entre capital e trabalho, podem explicar porque o País teve políticas públicas de emprego frágeis e insuficientes. Para a autora, as dificuldades para implementação das políticas ativas, no Brasil, têm relação com os antecedentes do contexto nacional. O País foi levado a conceber políticas de treinamento e qualificação de mão-de-obra sem antes implantar uma sólida reforma no sistema educacional.

A criação do FAT permitiu ampliar a abrangência das políticas de emprego com o intuito de que fossem além da mera concessão do seguro-desemprego e do aperfeiçoamento da intermediação da mão-de-obra. A estrutura institucional utilizada foi a do SINE, que possui ramificações em todos os estados. A intermediação do SINE desenvolve suas atividades com o objetivo de colocação e recolocação da mão-de-obra no mercado de trabalho. O desempenho de todos os SINE's estaduais, entre 1995 e 1996, apresentou um aumento de 17% no número de inscritos, chegando a mais de 1,3 milhões em 1996. Entretanto, o número de trabalhadores que encontraram uma nova ocupação cresceu 3,7%. Cerca de 60% das vagas disponíveis não foram preenchidas por contratação de novos trabalhadores (BARBOSA e MORETTO, 1998). Somente em Santa Catarina, entre 1998 e 1999, houve um aumento de 47% no total de inscritos. No entanto, os relatórios oficiais do SINE/SC mostraram que o percentual dos trabalhadores que encontraram uma nova ocupação, no período, apresentou queda de 6%. Dados complementares do CAGED também mostram que, no Brasil, apenas 15,7% do total de dispensados do mercado de trabalho, no ano de 1995, buscaram os postos do SINE. Considerando-se o número de trabalhadores que retornaram ao mercado de

trabalho, mediados pelos serviços do SINE, no Brasil, apenas 2% voltaram a ter vínculo empregatício formal, entre 1995 e 1996.

O fato novo em matéria de políticas públicas de emprego no Brasil foi a instituição, em 1994, do PROGER (Programa de Geração de Emprego e Renda) e do PLANFOR (Plano Nacional de Educação Profissional) em 1995, auxiliares na implementação de políticas ativas para o mercado de trabalho. Instituído pelo Conselho Deliberativo do Trabalhador, Resolução CODEFAT nº 59, de 25 de março de 1994, o PROGER tem como objetivo a concessão de linhas especiais de crédito visando à geração de emprego e renda a setores com pouco ou nenhum acesso ao sistema financeiro convencional, como micro e pequenas empresas, cooperativas e formas associativas de produção e iniciativas de produção próprias da economia informal. A justificativa para sua criação faz referência ao combate à fome e à miséria. Sua primeira versão abrange apenas a área rural. O programa, implantado a partir de 1995, inicialmente abrangeu o Banco do Brasil e o Banco do Nordeste do Brasil. Posteriormente, estendeu-se à FINEP e, mais recentemente, ao BNDES e à Caixa Econômica Federal - todas instituições públicas de crédito.

Em todas as linhas de crédito, além do financiamento, estão previstos programas de capacitação técnica e de gestão oferecidos aos tomadores de crédito pelo SINE, SEBRAE, ou por meio de outras entidades técnicas. Esse programa de capacitação dos beneficiários do PROGER levou à sua associação ao PLANFOR. Essa é uma das articulações dos vários programas do sistema público de emprego nacional. Em 1996, foram criados outros dois programas que se juntaram ao PROGER, com parte dos recursos financiados pelo FAT. O primeiro foi o programa de expansão do emprego e melhoria de qualidade de vida do trabalhador (Proemprego), instituído pela Resolução CODEFAT nº 103. Esse direciona recursos para as áreas de transporte coletivo de massa, saneamento ambiental, infraestrutura turística, obras de infraestrutura voltadas para a melhoria da competitividade do País e a revitalização de sub-setores industriais em regiões com problemas de desemprego. O segundo é o Programa de Crédito Produtivo Popular, baseado em experiências internacionais e do governo do Distrito Federal, que procura atingir o segmento da população de baixa renda que dificilmente teria acesso ao mercado de crédito comercial.

Apesar de essas iniciativas federais - no âmbito do FAT e do BNDES - tornarem o crédito mais acessível aos pequenos empreendedores, esbarram no excesso de garantias exigidas pelas instituições de repasse. No caso do PROGER, são o Banco do Brasil, o Banco do Nordeste e a Caixa Econômica Federal. Segundo BARBOSA e MORETTO (1998), por esse motivo torna-se importante a disseminação de “bancos do povo”<sup>12</sup> que flexibilizem as modalidades de acesso ao crédito. Para tanto, tais iniciativas precisariam estar articuladas às demais políticas de emprego.

A partir de 1990, a Secretaria de Formação Profissional (SEFOR), do MTE, passou a financiar também cursos de requalificação para trabalhadores desempregados. Essa oferta foi ampliada em 1995 por meio do PLANFOR. A abrangência atingiu não somente os trabalhadores que recebem o seguro-desemprego, mas os que buscam ocupação, com prioridade para àquelas parcelas da população consideradas “em desvantagem social”<sup>13</sup>. Em 1994, foram treinados 83 mil trabalhadores com recursos do FAT; em 1996, o montante chegou a quase 1,2 milhão. Segundo TEIXEIRA e AZEREDO (1999), o PLANFOR representa o mais novo dos instrumentos a compor o painel de políticas governamentais para o mercado de trabalho. Foi somente em 1995 que a SEFOR elevou junto, com os governos estaduais, um Plano Nacional de Qualificação Profissional. O público-alvo é composto por desempregados, trabalhadores dos mercados formal e informal, micro e pequenos empresários; jovens à procura de emprego; mulheres chefes de família; portadores de deficiência; trabalhadores dos mercados urbano e rural. A implementação do plano é feita de forma descentralizada, por meio de Planos Estaduais de Qualificação (PEQs), coordenados pelas Secretarias Estaduais do Trabalho. Os planos devem ser submetidos às comissões Estaduais de Emprego (CEEs) e, então, encaminhados à SEFOR para análise técnica e elaboração do convênio. Os programas que integram os PEQs podem ser de 4 tipos:

- a) nacionais: destinados à clientela em situação de desvantagem social e/ou setores ou regiões estratégicas para desenvolvimento do País;
- b) estaduais: definidos pelas secretarias de trabalho e CEEs;

---

<sup>12</sup> Bancos do povo diferenciam-se das principais instituições de repasse financeiro, por não exigirem excesso de garantias, como avalistas, tornando os créditos mais acessíveis à população de baixa renda.

<sup>13</sup> Segundo PLANFOR (1995), a população em desvantagem social são as mulheres, negros e pessoas de baixa escolaridade.

- c) emergenciais: destinados a atender situações de crise ou processo de reestruturação produtiva;
- d) projetos especiais: para apoio conceitual e metodológico aos programas de qualificação e requalificação profissional, incluídos nos planos estaduais.

Conforme o quadro a seguir, é possível observar um crescente investimento financeiro e elevação da abrangência dos treinandos, no período de 1995/98:

**TABELA 1**  
**PLANFOR – 1995/98: treinandos e investimentos**

<b>Ano</b>	<b>Treinandos (mil)</b>	<b>Investimentos (R\$ milhões)</b>
1995	153,4	28,2
1996	1.198,1	220,0
1997	2.001,4	348,1
1998	2.320,8	408,8
<b>Total</b>	<b>5.673,7</b>	<b>1.005,2</b>

Fonte: BRASIL/MTE/SEFOR. *Avaliação gerencial 1995/98: balanço de um projeto para o desenvolvimento sustentado*, 1999, p. 9.

No entanto, segundo BARBOSA e MORETTO (1998), a articulação da qualificação profissional com outras políticas de emprego mostrou-se frágil e os segmentos mais vulneráveis do mercado de trabalho não participaram dos cursos oferecidos. Sendo assim, os cursos tenderam a priorizar aqueles trabalhadores que já possuíam maiores vantagens em termos de inserção no mercado de trabalho, ou seja, com maior empregabilidade. É possível supor que se os cursos oferecidos estabeleciam pré-requisitos de escolaridade, como primeiro grau completo, acabaram por excluir boa parcela da população brasileira (os analfabetos e com escolaridade até a quarta série completa). Outra possibilidade pode estar vinculada a pouca divulgação entre a população carente.

Segundo as diretrizes do PLANFOR 1999-2002, uma das dimensões privilegiadas da educação profissional é o "foco na demanda do mercado de trabalho e necessidade da população, em lugar de partir da oferta de Educação Profissional (Brasil/MTE, 1999, p. 9)". No entanto, considerar as demandas é tarefa complexa por várias razões, entre elas, pela necessidade de:

a) dar respostas rápidas e flexíveis a situações de mudança também rápidas, quer no referente às disputas no mercado internacional, quer no que diz respeito à inovação tecnológica, quer no tocante ao mercado de trabalho;

b) considerar que, em decorrência das mudanças no conteúdo do trabalho, impõe-se rever e dimensionar, em outras bases, as relações entre o sistema de formação profissional e o sistema educacional, especialmente se se considerar a enorme “valorização” de que os recursos humanos vêm sendo alvo;

c) dimensionar, com acuidade, as formas heterogêneas pelas quais os sistemas nacionais de produção e de serviços incorporam as sinalizações/imposições geradas pelas transformações, seja na economia globalizada, seja nas tecnologias, seja nos processos específicos de trabalho;

d) levar em conta que as transformações operadas na economia, na utilização de tecnologia, na qualificação dos recursos humanos, não afetam, da mesma forma, com o mesmo nível de intensidade e no mesmo tempo as empresas transnacionais de grande porte e pequenas e médias empresas; ou seja, há necessidade de lidar com o heterogêneo e o não coetâneo nas relações entre formação profissional e transformações nas empresas e

e) rever as formas e responsabilidades do financiamento da formação profissional em virtude da multiplicidade de agências e sistemas que passam a desenvolvê-la e da pressão por revisão e adequação de custos (FERRETI, 1997, p. 230).

O alcance das políticas de emprego no País tem se tornado limitado pela elevação do desempenho e pela expansão do setor informal. Segundo MACHADO (1994), o cenário nacional mostra sua limitação quando apenas 15% dos desempregados têm acesso ao seguro-desemprego enquanto nos países desenvolvidos oscila entre 50% e 90%. No País, Brasil, grande parte dos trabalhadores encontram-se na informalidade, sem contribuir para a previdência e sem receber os benefícios sociais assegurados pela lei.

Segundo POCHMANN (1998), para a visão liberal, as políticas públicas de emprego são necessárias, principalmente a articulação do seguro-desemprego, formação profissional, intermediação de mão-de-obra e programas de geração de emprego e renda (PROGER e bancos do povo). Entretanto, essas políticas só fazem sentido num contexto de flexibilização da legislação trabalhista. Os créditos às pequenas empresas e à

formação profissional devem ser incentivados para aumentar a competitividade. No entanto, as políticas de emprego, compreendem as macroeconômicas (cambial, comercial, fiscal, industrial e agrícola). Assim, elas devem criar espaço para o crescimento econômico. Também devem ser consideradas as políticas estruturais (negociações entre sindicatos e empresários) responsáveis pela dinamização dos mercados internos.

Alguns autores sustentam que para serem eficientes as políticas públicas de emprego e renda precisam estar associadas a um novo projeto de desenvolvimento econômico e social. Para o autor, a crise do financiamento brasileiro, desde o início dos anos 80 subordinou a dinâmica nacional à lógica especulativa do capital financeiro. Nos anos 90, a intensa abertura comercial contribuiu para agravar a situação do emprego. Outras estratégias necessárias ao problema do desemprego seriam a reforma agrária, pois 5% da população ocupada está no campo, e a desconcentração da renda, o que permitiria o surgimento de novos consumidores. Também a retomada dos investimentos em infra-estrutura, com o objetivo de renová-la e completá-la em todo País (saneamento, habitação, telecomunicações), geraria emprego e melhoraria a qualidade de vida do trabalhador. Portanto, as políticas públicas de emprego não alcançarão resultados expressivos enquanto estiverem desatreladas de outras políticas sociais e de um projeto sustentado de desenvolvimento econômico.

Dentre as políticas públicas de emprego, a qualificação tem sido, certamente, a mais estudada, especialmente, na última década. Em contraposição, são raras as pesquisas sobre os processos de intermediação.

Buscando contribuir para a compreensão dos mecanismos de inserção e exclusão no mercado de trabalho, o próximo capítulo descreve com detalhes as agências de intermediação pesquisadas, apontando suas características comuns e suas particularidades. Posteriormente, no capítulo três, discutiremos os dados empíricos coletados sobre vagas bem como, encaminhamentos e colocações realizadas pelas três agências no período da pesquisa.



## II – RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL NAS AGÊNCIAS DE INTERMEDIÇÃO

### 2.1. O trabalho nas agências de intermediação

A bibliografia que trata das "novas competências" requeridas para a empregabilidade (LEITE, M., 1997; RODRIGUES, 1997; MACHADO, 1998; HIRATA, 1996, 1997) destaca a necessidade de se entender as relações sociais que envolvem os diversos atores na admissão e demissão dos trabalhadores no mercado de trabalho. Esses questionamentos direcionaram a presente pesquisa à análise de agências de intermediação de emprego.

O entendimento dessas relações pode ser o pano de fundo para a compreensão das defasagens entre o discurso ideológico e recomendações oficiais para inserção do trabalhador no mercado de trabalho e as reais necessidades dos empregadores no atual modelo produtivo no contexto da competitividade mundial. O processo de intermediação de emprego pode evidenciar as contradições do "modelo das competências" para obter empregabilidade quando revela elementos ocultos nas relações dos diversos atores envolvidos. Outros aspectos subjetivos do trabalhador, como capacidade de liderança e iniciativa, diferentes dos exigidos no modelo fordista-keynesiano, parecem demarcar uma nova era nas relações de trabalho enquanto decisivas na obtenção do emprego.

Simultaneamente a essas novas relações, emerge o discurso salvacionista da educação básica, o qual desconsidera os elementos ocultos que norteiam a intermediação do trabalhador no mercado de trabalho. Assim como os sistemas educacionais, as agências de intermediação de emprego atuam como uma estrutura segmentadora quando encaminham os pobres e excluídos às funções e ocupações providas de baixas condições de trabalho. Essa segmentação pode ocorrer não somente dentro das agências, mas entre elas. Quando a intermediação é efetuada em agências públicas, a clientela freqüentadora é daquela predominantemente originária das classes menos favorecidas, diferente daquela das particulares. A cobrança de taxas de inscrição

pelo serviço nas agências particulares não explica esse fato pois, em todas as redes de intermediação o serviço é gratuito aos desempregados. A diferenciação do público atendido pode estar relacionada às exigências ou restrições que os empregadores fazem às agências para o preenchimento da vaga e ao tipo de emprego ofertado em cada uma.

O caminho percorrido por um pesquisador pode ser árduo quando encontra diferentes obstáculos, devido à incompreensão ou indisposição dos sujeitos convidados a colaborar na pesquisa. Antes da escolha das agências "A", "B" e "C", para constituem a amostra da pesquisa, consultamos outras três agências<sup>14</sup>.

Uma das instituições escolhidas foi uma agência do sistema *on line* do SENAC. Essa agência privada tem um processo de intermediação diferenciado à medida que a escolha dos candidatos é efetivada por um sistema de programação informatizado. Posteriormente, os escolhidos passavam pelo recrutamento e seleção de pessoal através de uma psicóloga. No entanto, essa etapa do recrutamento foi eliminada no segundo semestre de 1998, por razões diversas, não relatadas pela agência. Sendo assim, foi impossível pesquisá-la, pois não havia como entender quais eram os elementos considerados na seleção dos candidatos.

Além dessa agência, outras duas redes de intermediação foram descartadas por apresentarem obstáculos e receio de participar da pesquisa. As duas agências são privadas, sendo que uma oferece basicamente ocupações temporárias e a outra ocupações efetivas para a indústria de transformação. Recusaram-se a oferecer dados pois, segundo os gerentes, a pesquisa poderia divulgar informações dos clientes que são de extremo sigilo, podendo comprometer sua permanência e futuros contratos. O que foi possível observar é que essas agências estão disputando vagas em um mercado competitivo e todas as medidas para preservar seus clientes são adotadas.

Assim sendo, delimitamos nosso estudo a três agências de intermediação. Sua escolha derivou-se das diferentes particularidades que caracterizam cada uma: a "A" (particular) intermedia e recruta trabalhadores temporários, efetivos e estagiários, enquanto a "B" (pública) seleciona apenas efetivos e temporários e a "C" (particular) somente efetivos.

---

<sup>14</sup> Ver carta apresentada ao gerente da empresa em cada visita realizada, no 2º semestre/1998 (anexo 1).

### 2.1.1 A agência de intermediação "A"

A rede de intermediação "A" é uma empresa privada com 78 unidades operacionais espalhadas por 19 estados brasileiros e seis na Argentina. Os serviços de intermediação são gratuitos para os candidatos inscritos e cobrados dos "clientes", isto é, das empresas que oferecem as vagas. No entanto, a taxa pelos serviços prestados é cobrada apenas no momento em que a agência localiza o candidato com o "perfil" procurado pelo "cliente". Segundo o gerente da rede "A", o valor cobrado das empresas é variável, dependendo do número de vagas oferecido e do salário pago aos trabalhadores selecionados, "tudo é negociável e flexível"<sup>15</sup>. A empresa foi fundada em 1963 e sua matriz está localizada em São Paulo.

O relacionamento com os "clientes" é de parceria, ou seja, a rede "A" oferece às empresas um "bom atendimento, agilidade, pontualidade, recolhimento dos impostos, administração do pessoal e todos os serviços prestados em um setor de pessoal"<sup>16</sup>. A agência e suas filiais oferecem assessoria em recrutamento, seleção e administração de pessoal às empresas que desejam operar no Cone Sul.

A missão dessa rede de intermediação é "transformar capacidade humana em produção para as empresas e em renda para as pessoas". Os valores considerados em todos os serviços oferecidos são: "agilidade, pontualidade, adaptabilidade, solidariedade e disponibilidade"<sup>17</sup>. Essa agência é uma organização de trabalho que, além de oferecer empregos temporários, cadastra também profissionais contratados, efetivos e estagiários.

#### Descrição do espaço físico e do pessoal

Essa unidade operacional está localizada na região central de Florianópolis. É composta de cinco salas: recepção, gerência, sala da psicóloga, administrativa para atender o público (rescindir contratos, pagamentos, fornecimento de vales-refeição,

---

<sup>15</sup> Depoimento do Gerente na entrevista efetuada no dia 15/12/98.

<sup>16</sup> Dados retirados dos boletins informativos da agência "A", no anexo 2.

<sup>17</sup> Informação retirada dos boletins informativos da agência "A", no anexo 2.

transporte etc.) e sala administrativa onde se executam os serviços de apoio, como digitação.

Na recepção, ficam dois arquivos com as fichas de cada candidato, separadas por ocupação pretendida. No preenchimento do formulário de inscrição, o trabalhador pode optar por até três ocupações, porém somente a primeira é considerada para classificação no arquivo de funções. Além da ocupação, é possível localizar dados pessoais do candidato (nome, idade, endereço, sexo), experiência profissional, escolaridade e cursos de qualificação profissional que realizou. Também existe um computador para a consulta de dados pessoais do candidato, porém, segundo a secretária, existe uma falha no programa que não permite encontrar o candidato por função, apenas pelo nome. Por esse motivo, no momento do recrutamento e seleção de pessoal, a secretária e a psicóloga só podem pesquisar o cadastro dos candidatos por meio do arquivo manual. Ou seja, se a psicóloga deseja selecionar "promotoras de vendas", é impossível encontrar candidatos no computador pelo "nome da ocupação". Nesse caso, a secretária deverá procurar separar todas as fichas que existem no arquivo dos candidatos à "promotora de vendas" e selecionar as que mais se aproximam do perfil requisitado pela empresa. O programa do computador localiza somente o nome do candidato e não o da ocupação.

Na recepção, onde os candidatos preenchem as fichas, há 10 cadeiras. No início da observação da presente pesquisa, realizada em dezembro/1998, era rotina da agência aplicar testes<sup>18</sup> de Português e de Matemática aos candidatos inscritos, com escolaridade do primeiro grau e segundo grau completos. No entanto, esses testes foram eliminados pois, segundo a recepcionista, "perdia-se muito tempo e candidatos com o perfil procurado pelas empresas 'clientes', pois eventualmente eles tinham um baixo desempenho nos testes por ficarem nervosos"<sup>19</sup>.

O setor administrativo fica ao lado da recepção, com uma porta contendo uma janela de vidro para atender os trabalhadores que prestam algum tipo de serviço intermediado pela agência. Esse setor opera como um departamento de pessoal de várias

---

<sup>18</sup> Ver anexo 8.

<sup>19</sup> Entrevista com a recepcionista efetuada no período da observação da agência "A", em dezembro de 1998.

empresas: efetua pagamentos, rescinde contratos e presta os demais serviços que a rede "A" fornece, além da intermediação de empregos.

O corpo funcional da agência é composto de seis funcionários. A recepcionista, com escolaridade de 2º grau, trabalha na agência há quatro meses e nunca atuou no ramo de intermediação de empregos. Sua experiência anterior foi na área de cosméticos. A psicóloga está na rede "A" há sete meses, possui graduação em Psicologia e já havia atuado na área de recrutamento e seleção de pessoal. O gerente está na agência há mais 10 meses, tem nível superior e não possui experiência anterior no ramo. O chefe do setor administrativo está na agência há quatro anos e cinco meses, possuem segundo grau completo e também não possuía experiência anterior em rede de intermediação de empregos. No serviço de apoio (do setor administrativo) existem dois funcionários. Um com um ano e quatro meses de trabalho na agência e outro com quatro meses. Os dois têm segundo grau completo, mas nenhuma experiência anterior no ramo.

Existe um treinamento para os funcionários que trabalham nessa rede de intermediação que pode ser feito a distância. É uma qualificação obrigatória para todos os funcionários da agência, contendo manual e avaliação por meio de testes. Quem aplica e avalia os testes são funcionários da matriz, localizada em São Paulo. O treinamento tem como objetivo oferecer subsídios para os funcionários compreenderem o funcionamento dessa agência pesquisada e suas filiais. Conforme o gerente, os testes são iguais para todos os que trabalham na rede.

### **Empresas da organização**

Os trabalhadores contratados como "colaboradores" temporários são administrados diretamente pela empresa S/A, de acordo com a Lei 6019/74, de 3 de janeiro de 1974<sup>20</sup>. A rede "A" está autorizada a funcionar como empresa de trabalho temporário. De acordo com a lei, o contrato de trabalho temporário serve para atender as necessidades emergentes de pessoal, em grande número, devidamente especializado, na abertura e inauguração de estabelecimento comercial de grande porte, se notória a impossibilidade de recrutamento direto em curto prazo, de toda massa de trabalhadores,

---

<sup>20</sup> Ver a Lei 6019/74, no anexo 3.

para execução inicial das atividades. A Portaria nº 2, de 29/5/96, altera a de 24/5/74<sup>21</sup>, que estabelece instruções para o registro de empresas de trabalho temporário. Os benefícios para o trabalhador temporário são as férias proporcionais e o 13º salário proporcional ao número de meses trabalhados. No final do contrato, o trabalhador não recebe a multa de 40% do FGTS nem pagamento de aviso prévio. O trabalho termina no encerramento do contrato mesmo que na sua vigência tenha ocorrido acidente de trabalho ou gravidez.

Os "colaboradores" contratados, como são denominados os candidatos recrutados, fornecem serviços especializados que excedem os três meses permitidos ao trabalho temporário. São administrados, com base na CLT, por uma das empresas que prestam serviço e subsidiam a rede de intermediação "A"<sup>22</sup>. Os estagiários contratados são recrutados e administrados por uma central de estágios (empresa prestadora de serviço). Seu escritório central fica localizado em São Paulo, sendo uma empresa dessa rede de intermediação. De acordo com a Lei 6494/77, de 7/12/1977<sup>23</sup>, a qual dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizante do ensino médio e superior, regulamentada pelo Decreto 87497/82<sup>24</sup>,

"o estágio somente poderá verificar-se em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação, devendo o estudante, para este fim, estar em condições de estagiar. Os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem e serão planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos e calendários escolares, a fim de se constituírem em instrumentos de integração, em termos de treinamento prático, de aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano"<sup>25</sup>.

A realização do estágio curricular, por parte do estudante, não acarretará vínculo empregatício de qualquer natureza. A carga horária, duração e jornada de estágio curricular não poderão ser inferiores a um semestre letivo.

---

<sup>21</sup> Ver portaria na íntegra, no anexo 3.

<sup>22</sup> Ver boletim informativo da agência, no anexo 2.

<sup>23</sup> Ver lei que dispõe sobre estágio de estudantes, no anexo 4.

<sup>24</sup> Ver lei que dispõe sobre estágio de estudantes, no anexo 4.

<sup>25</sup> Ver decreto de lei que dispõe sobre o estágio dos estudantes no anexo 4.

## **Formas de prestação de serviço**

A rede "A" oferece várias formas de prestação de serviços profissionais: temporários, efetivos, contratados ou de estagiários. Os temporários exercem uma função por tempo determinado. A rede "A" cuida de todo o processo de seleção e recrutamento, administra procedimentos trabalhistas, securitários e legais, necessários para as empresas.

Os efetivos são os profissionais contratados pelas empresas "clientes" através da rede "A". Os estagiários, alunos universitários e técnicos de 2º grau profissionalizante, são intermediados pela central de estágio, que integra Empresa/Estudante/Instituição de Ensino.

## **Captação das vagas**

A captação das vagas inicia-se com a gerência, cuja principal função é localizar os clientes que irão oferecê-las. O gerente visita as empresas e faz o *marketing*, com material próprio e personalizado, contendo informações sobre os serviços prestados pela agência, bem como, entrevistas. Se a empresa se interessar por algum dos serviços oferecidos, abre uma "OS" (Ordem de Serviço), mesmo não tendo a vaga para oferecer naquele momento. O serviço só é cobrado quando a rede "A" localiza o candidato com o perfil procurado e a intermediação for efetuada. O perfil do candidato procurado é cadastrado na ficha da "OS", contendo os requisitos da empresa para preenchimento da vaga como: escolaridade, qualificação, experiência, idade, gênero, outras observações (moradia, aparência, veículo próprio etc.). Paralelamente ao recrutamento dos candidatos inscritos, a vaga é divulgada no mural da agência, que está localizado na recepção. Outras formas utilizadas para captar vagas, além das visitas efetuadas pelo gerente, referem-se à divulgação da rede "A" em jornais, mala direta e pela *internet*.

## Seleção dos candidatos

A seleção dos candidatos inicia-se com a recepcionista, que tem papel estratégico e decisivo neste processo. Quando o candidato chega à agência, a recepcionista pergunta qual a sua idade, experiência anterior e se ele tem os documentos necessários para o cadastramento (foto 3x4, carteira de trabalho, identidade). Se o candidato optar por alguma ocupação que não foi oferecida na agência, no momento da inscrição, o cadastro é arquivado no banco de dados de todos os trabalhadores inscritos, vigente por um período de seis meses.

A classificação dos candidatos, no banco de dados é distribuída entre A, B e C. As pessoas classificadas em A são cadastradas no “banco de talentos”, ou seja, as mais qualificadas.

Perfil do A – experiência elevada (superior a dois anos), vários cursos de qualificação e elevada escolaridade (nível de graduação).

Perfil do B – perfil incompleto, pouca experiência, mas boa escolaridade e qualificação. São as pessoas com pouquíssima experiência no mercado.

Perfil do C – pessoas sem qualquer qualificação e com baixa escolaridade.

O currículo e as fichas dos candidatos são arquivados segundo uma classificação que depende, principalmente, da experiência do trabalhador.

O banco de talentos é o nome dado ao arquivo de todos os candidatos classificados em A, divididos em 7 principais “áreas técnicas específicas”:

- a) técnicas: atividades que exigem formação específica;
- b) informática: digitadores, programadores, analistas de sistemas e pessoal para executar todas as funções informatizadas das empresas;
- c) industrial: profissionais ligados à atividade industrial, desde prestadores de serviços gerais, como eletricitas e motoristas, até pessoal especializado;
- d) promoções (vendas e marketing): demonstradores, repositores, promotores e supervisores.
- e) construção civil: profissionais qualificados para construção civil;
- f) secretariado: secretárias, telefonistas, recepcionistas e *office-boys* que executam funções administrativas;



g) administrativo, financeiro e contábil: analistas contábeis, contadores, faturistas, auxiliares de contabilidade e outros especialistas do setor.

Após o preenchimento da ficha, a secretária verifica se o perfil do candidato é compatível com alguma vaga aberta no mural. Se a pessoa colocar na primeira opção uma ocupação em que não possua experiência anterior, a secretária sugere mudança para uma área em que o candidato já tenha atuado, pois “experiência conta muito”<sup>26</sup>, segundo a psicóloga. Se o candidato não tiver nenhuma experiência no mercado de trabalho, a secretária geralmente sugere que o candidato opte por ocupações, como “promotor de vendas”, que não exige experiência anterior. Depois que a ficha foi preenchida, analisada pela secretária e verificado que dentro das vagas ofertadas não existe oportunidade naquele momento, a ficha vai para o arquivo por um período de 6 meses. Por outro lado, se na hora da inscrição o candidato optar por uma vaga que está lançada no mural, sua ficha é selecionada e automaticamente esta pessoa é encaminhada para uma entrevista com a psicóloga.

### **Entrevista com a psicóloga**

Nem todos os candidatos que se inscrevem na agência são entrevistados. São encaminhados para a entrevista apenas aqueles que, no balcão de empregos, optarem por uma ocupação lançada no mural ou os selecionados no arquivo pela secretária. As pessoas são localizadas por telefone e encaminhadas para seleção na agência quando houver vaga aberta. A psicóloga inicia a entrevista com uma conversa informal, questionando como o candidato chegou àquela agência de intermediação de emprego e procurando obter, brevemente, informações sobre seu passado (experiência anterior, por que ficou desempregado, entre outras). Pergunta sobre suas pretensões e objetivos para o futuro, como ter filhos, pois, segundo a entrevistadora, é importante conhecer a “seriedade” do trabalhador quando pretende obter um emprego. A psicóloga considera imprópria a postura do candidato que está “desesperado” para conseguir “um bico”, tendo em vista sair de sua situação de desemprego. Outros fatores são analisados: cursos

---

<sup>26</sup> Citação da psicóloga, efetuada em entrevista realizada na agência, em 12/1998.

técnicos, por que a pessoa prefere aquela vaga, o que busca no mercado de trabalho, o salário pretendido.

A psicóloga verifica ademais, a correspondência entre as opções do candidato e suas qualificações, como escolaridade e qualificação, sugerindo mudanças na ficha quando acha necessário. Por exemplo, um candidato a gerente, com baixa escolaridade "não é compatível" num mercado de trabalho tão competitivo.

Nessa agência de intermediação, a psicóloga não costuma aplicar testes de personalidade no recrutamento e seleção de pessoal. Faz parte da sua rotina apenas a triagem e a seleção por meio de entrevistas.

### **2.1.2 A agência de intermediação "B"**

A agência de intermediação "B" faz parte de um sistema público de emprego implantado em 1975, pelo Governo Federal, através do Ministério do Trabalho. O atendimento aos trabalhadores é feito mediante ações e programas desenvolvidos pelo Ministério do Trabalho, executados nos estados e municípios com a celebração de convênios de cooperação técnica e financeira.

Atualmente, o sistema público de emprego executa suas funções em 27 estados brasileiros. Em Santa Catarina, foi criado em 1975, sob alçada da Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social e da Família. Esse sistema possui 105 postos de atendimento ao trabalhador, espalhados em 103 municípios catarinenses. A agência pesquisada, denominada "B", está localizada na área central do município de Florianópolis.

A missão da agência "B", a partir de 1995, foi "propiciar atendimento integrado e de qualidade na área do trabalho, buscando a melhoria de vida do trabalhador e o desenvolvimento do Estado"<sup>27</sup>. Essa missão foi definida por meio de planejamento estratégico, em que se criou uma nova forma de trabalho, chamada Atendimento Integrado. Antes desse período, a agência não tinha o objetivo de integrar as cinco políticas públicas de emprego (intermediação, geração de emprego e renda, seguro-desemprego e qualificação profissional), pois não havia um sistema integrado de

---

<sup>27</sup> Ver boletim informativo da agência "B", no anexo 5.

políticas públicas de emprego no Brasil. Por esse motivo, restringia-se à procura de empregos e oferta de mão-de-obra, ou seja, à intermediação. A implantação de um atendimento integrado ao trabalhador, em 1995, coincidiu com a reformulação das políticas públicas de emprego, simultaneamente ao crescimento do desemprego no País.

O atendimento integrado engloba a realização de todas as ações oferecidas pela agência de intermediação "B" de Santa Catarina. Os programas são: Intermediação de Mão-de-Obra; Seguro-Desemprego; Qualificação Profissional; Geração de Emprego e Renda; Informação sobre o Mercado de Trabalho. Portanto, a partir de 1995 os serviços prestados ao trabalhador que procura a agência "B" não ficam restritos à intermediação de emprego, estendendo-se às demais opções oferecidas, com o intuito de "auxiliá-lo na entrada ao mercado de trabalho"<sup>28</sup>. Assim, os postos de atendimento, além da intermediação de mão-de-obra, fazem o encaminhamento do desempregado para outras ações ou programas, ajudando-o a qualificar-se profissionalmente, a abrir um negócio próprio ou a habilitar-se ao Seguro-Desemprego.

O Seguro-Desemprego é um programa desenvolvido pelo Ministério do Trabalho, criado pelo Decreto-lei 2.284, de 10 de março de 1986, que consiste num auxílio financeiro temporário, com o objetivo de propiciar ao trabalhador condições de subsistência até voltar a ser contratado. O Seguro-Desemprego é um benefício e um direito dos trabalhadores que têm emprego formal (com carteira assinada) por pessoa jurídica (empresas) ou física equiparada à jurídica (profissionais liberais). Por ser uma assistência temporária, assegura-se ao trabalhador receber no mínimo três parcelas e no máximo cinco desse benefício (há regiões metropolitanas em que são concedidas até seis parcelas). Sua concessão é feita desde que o trabalhador comprove, com a carteira de trabalho e outros documentos, vínculo empregatício e respectivo tempo de trabalho. Em Santa Catarina, o Seguro-Desemprego é oferecido pelos Postos "da agência B", Caixa Econômica Federal (CEF) e Delegacia Regional do trabalho (DRT).

O programa de Qualificação e Requalificação Profissional da agência "B" (sistema público de emprego) foi implantado em 1993 e procura desenvolver ações e projetos que "capacitem o trabalhador, aprimorando a qualidade do seu trabalho de

---

<sup>28</sup> Ver boletim informativo da agência "B", no anexo 5.

forma a lhe propiciar condições profissionais que facilitem sua progressão e permanência no trabalho"<sup>29</sup>.

A área de Qualificação Profissional, por meio da capacitação e educação do trabalhador em habilidades básicas, específicas e de gestão, promove cursos que "atendam as necessidades do mercado de trabalho e/ou que possam gerar renda e trabalho"<sup>30</sup>. Seus programas e projetos são realizados em parceria com a sociedade civil, entidades de formação profissional e Conselhos Estaduais e Municipais de Trabalho e Emprego, em mais de 200 municípios catarinenses. Suas ações são destinadas aos trabalhadores empregados e desempregados, aos que não possuem profissão, aos que querem mudar de atividade ou aperfeiçoar a capacitação profissional.

A parceria com a sociedade civil busca basicamente atender os diferentes setores econômicos que geram emprego e renda e as respectivas necessidades específicas de cada localidade. O objetivo da qualificação profissional é "promover melhores condições de competitividade e qualidade para o trabalhador oportunizando também a geração de emprego e renda a partir do seu próprio trabalho".<sup>31</sup> Essa agência pública de emprego faz parte de um programa de política pública de emprego e renda que além de integrar o Seguro-Desemprego, a Qualificação Profissional, também desenvolve o programa Informações sobre o Mercado de Trabalho. Esse último organiza os dados levantados pela agência de intermediação e os dados fornecidos pelo Ministério do Trabalho, estado, municípios e regiões. O cruzamento dessas informações permite desenhar, entre outros aspectos, o perfil dos trabalhadores (sexo, idade, grau de instrução), o setor da economia que mais admite ou demite pessoal, os empregos que estão sendo extintos e os que estão surgindo. Depois de coletados os dados da intermediação, da RAIS e CAGED, as informações são divulgadas em boletins informativos, resenhas, relatórios, estudos e pesquisas.

Outro programa desenvolvido nessa agência é o de Geração de Emprego e Renda, criado pelo Ministério do Trabalho em 1995, visando a "possibilitar aos trabalhadores o acesso a linhas de crédito especiais destinadas a financiar negócios ou empreendimentos que gerem emprego e renda com o próprio trabalho".<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> Ver boletim informativo da agência "B", no anexo 5.

<sup>30</sup> Ver boletim informativo da agência, no que se refere à qualificação profissional, no anexo 5.

<sup>31</sup> Ver boletim informativo da agência "B", no anexo 5.

<sup>32</sup> Citação incluída no informativo da agência "B", no anexo 5.

A finalidade é "criar oportunidades para aqueles trabalhadores que são 'empreendedores' poderem financiar pequenos negócios, micro-empresas, cooperativas, associações produtivas urbanas e rurais (artesãos, autônomos, profissionais liberais ou prestadores de serviços) assegurando-lhes condições de adquirir máquinas, equipamentos, matéria-prima e vários outros itens".<sup>33</sup> O programa pressupõe que esses financiamentos, ao facilitarem a abertura ou ampliação de negócios próprios, poderão gerar renda e, possivelmente, novos empregos. Para participar, o interessado deve procurar a agência "B" onde será orientado para elaboração da proposta e, posteriormente, encaminhado ao agente financeiro (Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal) para formalizar sua solicitação de crédito. Esse programa também oferece ao trabalhador/empreendedor beneficiado curso de qualificação para gestão de empreendimento, ministrado por entidades de formação profissional conveniadas com o programa de qualificação profissional.

A intermediação de mão-de-obra é definida como a adequação entre a oferta e a procura de emprego, visando a minimizar a questão do desemprego no estado. O objetivo é proporcionar a colocação e recolocação, no mercado de trabalho formal, do maior número de trabalhadores inscritos nos programas do Sistema Nacional de Emprego. As vagas oferecidas na agência "B" devem ser ocupações, cuja relação de emprego seja regida pela CLT, por empresa formalizada, pessoa jurídica e/ou profissional liberal que possuir acima de 2 empregados. Os procedimentos operacionais da intermediação são:

a) triagem: atendimento ao candidato na unidade operativa (posto de atendimento) identificando-se as necessidades do trabalhador e orientando-se sua participação em relação aos diferentes programas e serviços oferecidos pelo sistema.

b) Inscrição: é o preenchimento da ficha específica, através de entrevista com o trabalhador, encaminhando-o aos programas da agência "B", Seguro Desemprego, Geração de emprego e Renda, Qualificação Profissional e Intermediação de Mão-de-Obra.

c) Captação das vagas: é a iniciativa por parte da unidade operacional em colocar o programa do sistema à disposição do empregador, oferecendo-lhe um serviço gratuito.

---

<sup>33</sup> Ver no boletim informativo sobre PROGER, no anexo 5.

d) Encaminhamento: encaminhar o trabalhador para um dos programas da agência "B", conforme necessidade identificada no momento da inscrição.

e) Colocação: é o resultado do encaminhamento do trabalhador a um dos programas oferecidos.

f) Relatórios: controle do desempenho da unidade operacional para que a coordenação estadual justifique ao MTE as atividades desenvolvidas pelo sistema e seus resultados.

As taxas de aproveitamento são os indicadores relativos à performance da atuação do programa de intermediação de mão-de-obra para o setor formal por unidade operativa e no estado. As taxas de aproveitamento integram:

a) taxa de inscrição: indica o aproveitamento das inscrições em relação aos encaminhamentos.

$$\text{Tx inscrição} = \frac{\text{n}^\circ \text{ encaminhamentos}}{\text{n}^\circ \text{ inscritos}}$$

b) Taxa de colocação: indica o aproveitamento real das inscrições feitas.

$$\text{Tx colocação} = \frac{\text{n}^\circ \text{ colocados}}{\text{n}^\circ \text{ inscritos}}$$

c) Taxa de encaminhamento: indica o aproveitamento de colocações em emprego em relação aos encaminhamentos realizados:

$$\text{Tx encaminhamento} = \frac{\text{n}^\circ \text{ colocados}}{\text{n}^\circ \text{ encaminhados}}$$

d) Taxa de vagas: indica o índice de aproveitamento das vagas ofertadas à agência.

$$\text{Tx vagas} = \frac{\text{n}^\circ \text{ colocados}}{\text{n}^\circ \text{ vagas coletadas}}$$

Todas as ações que integram a agência "B" são oferecidas gratuitamente aos trabalhadores, com a finalidade de melhorar suas condições de acesso e permanência no mercado de trabalho. Voltadas para a geração de emprego e renda, são financiadas por recursos do Governo, dos trabalhadores e dos empregadores, ou seja, de todos os segmentos envolvidos com o trabalho formal. Esses recursos que financiam as ações do sistema público de emprego são depositados num fundo nacional denominado FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador).

O FAT possui um conselho deliberativo, o CODEFAT (Conselho Deliberativo do FAT), composto por participantes do Governo, dos trabalhadores e empregadores em

igual representação. Sua função é a de financiar e planejar políticas e ações de trabalho e renda, coordenadas e supervisionadas pelo Ministério do Trabalho e executadas pela agência "B", estendidas pelos estados e municípios.

As orientações do CODEFAT permeiam todos os programas e ações de trabalho e renda do Ministério do Trabalho, baseando-se nos conceitos de participação e parceria. O CODEFAT é, mais, um fórum deliberativo permanente em que Governo, trabalhadores e empregadores discutem e decidem em conjunto as necessidades dos programas de trabalho e renda – como fazer e o que financiar – tendo em vista as necessidades da sociedade brasileira, representada por seus principais segmentos.

Em 1994, o Governo de Santa Catarina, seguindo as orientações do CODEFAT, criou o CETE (Conselho Estadual de Trabalho e Emprego). O CETE, como o CODEFAT, é um colegiado com representação paritária do Governo, trabalhadores e empregadores, com o intuito de subsidiar, acompanhar e avaliar as ações de trabalho e renda no estado. A experiência de organizar e unir representantes de todos os segmentos da sociedade civil estimulou a criação dos Conselhos Municipais de Trabalho e Emprego. Entre 1994 e 1997, foram criados 239 CMTE's em Santa Catarina que possui 293 municípios.

Assim como o CODEFAT, o CETE e os Conselhos Municipais de Trabalho e Emprego são fóruns com atuação nos municípios, com a função de discutir e propor ações de trabalho e renda destinadas a desenvolver ações de educação profissional e de políticas públicas de emprego e renda em cada localidade de atuação, de acordo com suas necessidades específicas.

### **Descrição do espaço físico**

A agência "B" ganhou um novo espaço físico em 1997, mais amplo e confortável para atendimento ao público, contendo uma sala com 66 cadeiras. Existe um painel luminoso e um terminal que emitem as senhas para encaminhar os candidatos, por ordem de chegada, ao balcão de emprego. A sala de espera também contém uma televisão onde são exibidos alternadamente programas habituais de televisão ou filmes específicos sobre as cinco principais políticas públicas de emprego e renda

(Intermediação, Qualificação, Geração de Emprego e Renda, Seguro-Desemprego, Informação e Análise do Mercado de Trabalho). Os filmes são divulgados a todos os trabalhadores que esperam os diversos tipos de serviços prestados pela agência "B".

A Intermediação de Emprego é feita por meio de nove terminais de computador, com programa próprio e um terminal específico para lançar as vagas e eliminar as que já foram ocupadas (seja por trabalhadores da agência "B" ou de outra agência). A atualização das vagas pode ser acompanhada por um relatório emitido, no prazo máximo de 48 horas, para mostrar a situação de todos os encaminhamentos efetuados pela agência.

Além da sala para o atendimento ao trabalhador, existe a do coordenador responsável e uma outra para o Seguro-Desemprego, desativada por falta de funcionário. O atendimento está suspenso por prazo indeterminado nesse posto, desde 1997.

Há, ainda, uma sala cedida para as empresas que necessitam fazer entrevistas para a seleção. Nesse caso a agência "B" fornece o espaço para a realização de entrevistas e as empresas se encarregam do processo necessário e específico de um departamento de pessoal, incluindo entrevista com os psicólogos. É característica dessa agência aproximar apenas os candidatos que possuam o perfil solicitado pelo empregador. A seleção, que envolve testes de personalidade e entrevistas com psicólogos, é responsabilidade exclusiva da empresa que fornece a vaga.

### **Captação de vagas**

Faz parte da rotina dessa agência de intermediação captar vagas divulgando seus serviços em jornais, *folders*, *internet* e televisão. Por ser uma agência pública de emprego, depende da contratação e licitação de pessoal para trabalhar no posto. Quando existe pessoal disponível, faz parte da rotina ligar para as empresas que já estão cadastradas para divulgar os seus serviços e atualizar endereços. Também, quando têm pessoal contratado suficiente, um técnico do posto visita as empresas, procura o departamento de pessoal e divulga o trabalho da agência por meio de material



personalizado e uma conversa informal. Os serviços não são cobrados em nenhum momento.

### **Seleção dos candidatos**

Essa agência caracteriza-se por trabalhar com intermediação no balcão de empregos. Não existe seleção de pessoal. Quem faz a triagem é o funcionário que trabalha no computador. O candidato chega à agência, retira uma senha no terminal e aguarda sua vez de ser atendido. Ao ser chamado, é entrevistado por um dos recrutadores do posto que verifica no computador, pelo número da carteira de trabalho, se o candidato já estava cadastrado na agência. Se estiver, sua ficha no computador é apenas atualizada. Do contrário, sua inscrição é feita diretamente no terminal. São coletados os seguintes dados: número da carteira de trabalho, nome, endereço, ponto de referência, bairro, telefone, PIS, última ocupação, procedência, data de nascimento, grau de instrução, estado civil, sexo, idiomas, três ocupações da CBO (Cadastro Brasileiro de Ocupações) pretendidas, tempo de experiência e turno de trabalho. Após o cadastramento, o selecionador cruza suas três opções de emprego com as vagas disponíveis naquele dia. Aparecem na tela todas as ocupações disponíveis e as eleitas pelo candidato. Se o trabalhador estiver dentro do perfil solicitado pela empresa no que se refere à experiência, idade, escolaridade e, principalmente, dentro das restrições que o empregador determina para a agência, ele é encaminhado. As restrições referem-se às observações feitas pelo empregador. Frequentemente, os empregadores solicitam à agência "B" candidatos determinando requisitos, por exemplo: boa aparência, morar próximo ao local de trabalho, boa arcada dentária, possuir moto, não fumar. São encaminhados para cada vaga três candidatos. Cada encaminhado leva uma carta para o empregador preencher, indicando se o candidato ficou ou não com a vaga e explicando o motivo, em caso de recusa. Essa carta deveria retornar ao posto, porém muitas vezes o trabalhador não retorna à agência. Por essa razão, o controle é feito com base no relatório diário contendo informações sobre a situação das vagas e nas informações da telefonista que as capta.

A telefonista, além de atender os empregadores que oferecem as vagas, deve verificar diariamente no relatório quais delas estão abertas, ou seja, as que aparecem com candidatos encaminhados e sem resposta. Liga, então, para as empresas e verifica se ficaram com algum dos candidatos encaminhados. Em caso negativo, sonda a razão, para verificar se é preciso incluir alguma restrição na ficha ou se alguma observação deva ser enfatizada no encaminhamento dos candidatos. Segundo a telefonista, geralmente os empregadores informam que são encaminhados candidatos que não se enquadram nos requisitos: morar próximo, boa aparência, boa denteição, na avaliação do selecionador da empresa. Sendo assim, a vaga continua disponível no sistema e os candidatos continuam a ser encaminhados.

Se o empregador ficar com algum candidato de outra agência, a telefonista não pergunta o porquê e solicita ao funcionário que cuida dos relatórios, que elimine aquela vaga da listagem. O relatório contém dados como o nome da empresa, endereço, ponto de referência, telefone, nome do contato, horário de atendimento, vaga, nome dos encaminhados e resultado do encaminhamento.

No início da pesquisa, o sistema informatizado da agência era restrito à intermediação, ou seja, não se articulava com as outras políticas públicas de emprego. Posteriormente, no período da coleta de dados, o sistema foi reformulado através de um convênio com a DATAMEC, que desenvolveu um Sistema de Gestão do Programa de Ações de Emprego (SIGAE). Esse programa possibilita maior agilidade e praticidade no atendimento do trabalhador, bem como, operacionalidade do programa de ações de emprego. O novo sistema propiciou a integração das ações de intermediação, qualificação, seguro-desemprego, carteira de trabalho, informações ao trabalhador e PROGER. Esse programa é desenvolvido para ambiente WINDOWS e dispõe de telas de ajuda *on line*. Entre as inovações promovidas por esse novo sistema, destacam-se:

- a) a possibilidade da emissão de currículo ao trabalhador;
- b) acesso à tela do requerimento do seguro-desemprego;
- c) o registro da resposta de um trabalhador convocado e encaminhamento a uma pretensão de emprego;
- d) a consulta ao histórico dos movimentos gravados;
- e) efetuação do cálculo do tempo de serviço do trabalhador;
- f) impressão do comprovante de inscrição de curso aos candidato;

- g) cadastragem dos cursos que serão oferecidos ao público e o resultado das inscrições efetuadas para os treinamentos.

Outras inovações operacionais, que podem ser consideradas inovadoras, são possibilitadas por esse sistema. O sistema anterior restringia-se apenas à função de encaminhar o trabalhador ao mercado de trabalho, não era integrado com as demais políticas públicas de emprego e nem fornecia relatórios operacionais das ações desenvolvidas na agência. Portanto, o novo sistema, ainda em fase de adaptação, proporciona condições de avaliação do desempenho da agência, gerando maiores informações que o sistema anterior.

### 2.1.3 A agência de intermediação "C"

A agência "C" é parte integrante de uma assessoria empresarial que atua há um ano no município de Florianópolis, embora a assessoria já exista há nove anos. Os serviços prestados pela assessoria empresarial, incluindo a agência "C", segundo os proprietários, visam a "auxiliar o líder no construir pessoas eficazes".<sup>34</sup>

Seus objetivos são:

- recrutamento e seleção de pessoal: "visa a encontrar o candidato com perfil mais adequado tanto à função proposta quanto à empresa em questão";
- treinamento: "através de um planejamento adequado para aprendizagem técnica e de postura profissional, busca-se desenvolver as potencialidades do funcionário de forma a atingir um grau máximo de eficiência";
- desenvolvimento de lideranças: "identificar as lideranças potenciais atuantes na empresa a fornecer subsídios para o seu desenvolvimento", e
- assessoria empresarial: "busca identificar aspectos vitais responsáveis pela excelência na administração formando um corpo de conhecimentos consistentes e abrangentes nos aspectos técnicos, estratégicos e humanos que compõem a organização".<sup>35</sup>

<sup>34</sup> Depoimento da proprietária na entrevista do dia 26/3/99.

<sup>35</sup> Estes são os objetivos incluídos nos informativos enviados aos empregadores por mala direta, para divulgar a agência "C". Ver anexo 6.

Segundo essa agência, diante do mercado competitivo, a eficiência no trabalho é o que faz a diferença e pode levar o empresário criativo ao êxito.

A agência "C" é uma empresa privada, que não possui filial e os serviços de intermediação são cobrados dos empregadores. Segundo as proprietárias, o valor cobrado depende do "pacote" negociado com as empresas que inclui outros serviços além do recrutamento e seleção de pessoal. Além de trabalhar apenas com vagas onde o vínculo empregatício seja efetivo, sua missão é "formar líderes positivos, pois só assim haverá o engrandecimento da Nação"<sup>36</sup>

Visa à satisfação dos clientes que oferecem as vagas, não tendo preocupação com a minimização do desemprego. Segundo a proprietária da agência, os principais requisitos para que um candidato consiga emprego são, em primeiro lugar, a personalidade, a dinâmica pessoal, como se encontra emocionalmente, se sua postura é a de uma pessoa "velha ou nova",<sup>37</sup> elementos detectados nos testes de personalidade, e o seu objetivo para o futuro. A agência chega a encaminhar pessoas sem a escolaridade requisitada pela empresa dependendo do resultado dos testes de personalidade aplicados pelas duas psicólogas proprietárias. Tudo é maleável e depende da vaga oferecida.

### **Descrição do espaço físico e do pessoal**

Essa agência de intermediação está localizada na área central do município de Florianópolis. Fica situada nos fundos de uma clínica. Não existe qualquer placa indicando a existência da consultoria empresarial, pois seu objetivo é captar os candidatos apenas quando há vagas. Recrutam candidatos por meio de rádio, sistema público de emprego/SINE, jornais, escolas, universidades etc.

A assessoria empresarial que integra a agência "C" é composta de uma recepção, onde fica a selecionadora, com uma mesa, duas cadeiras e um fax. Ao lado da recepção existe uma sala contendo dez cadeiras com braços, para aplicação dos testes de personalidade. Além dessas dez cadeiras, a sala contém mais oito, utilizadas nos cursos oferecidos eventualmente pela assessoria empresarial e abertos ao público em geral. Esses cursos são divulgados na imprensa e nas empresas clientes. Há, ainda, um

---

<sup>36</sup> Depoimento da proprietária da agência na entrevista do dia 26/3/99.

<sup>37</sup> Depoimento da proprietária da agência na entrevista do dia 26/3/99.

banheiro, um quadro e uma televisão, utilizada nos cursos. Na mesma sala, existe um computador com impressora, utilizado para digitação e um arquivo "manual", contendo as fichas de inscrição de todos os candidatos – por função - e de todas as empresas clientes.

Na recepção da clínica, os candidatos preenchem as fichas com os dados pessoais (cargo pretendido, nome, endereço, escolaridade, cursos, atividades profissionais anteriores, experiências, referências pessoais, comerciais e bancárias). Essa recepção contém três sofás, um balcão para a recepcionista atender o público – da clínica e da assessoria empresarial - e um telefone.

O corpo funcional da assessoria empresarial é composto por duas psicólogas que são as proprietárias. Uma possui três anos de experiência em recrutamento e seleção de pessoal e a outra, um ano. Além das psicólogas, uma selecionadora, com escolaridade de 2º grau, faz a triagem dos candidatos. Ela possui um mês de serviço nessa agência e dois anos de experiência anterior em recrutamento. Outra psicóloga é contratada para a aplicação de testes de personalidade quando necessário, mas não possui vínculo com a empresa; recebe remuneração por serviços prestados.<sup>38</sup>

### **Captação das vagas**

Na captação das vagas são utilizados todos os meios possíveis para divulgar a agência "C". São enviados informativos sobre a agência, por mala direta, para as empresas. As proprietárias fazem visitas aos empregadores para dar maiores detalhes como "o valor cobrado" quando interessam por algum tipo de serviço.

Também são utilizados os serviços de rádios e jornais. No momento em que um empresário, atraído pelos serviços da agência "C", tiver alguma vaga disponível, esta poderá ser oferecida por telefone ou pessoalmente. Existe uma ficha para a abertura das vagas contendo o nome do "cliente" (empregador), o endereço, o telefone, contato, função solicitação-vaga, carga horária mensal, idade, escolaridade, sexo, atribuições, conhecimentos de línguas e de microinformática, observações sobre o perfil, salário,

---

<sup>38</sup> Essa agência de intermediação atua nos fundos de uma clínica, onde o corpo funcional é composto por duas psicólogas proprietárias da agência "C", uma nutricionista, um fonoaudiólogo e um dermatologista.

forma de pagamento e benefícios. Para a agência "C", o foco da seleção não incide sobre as restrições, exceto quando a empresa-cliente assim solicita.

### **Seleção dos candidatos e rotina da agência**

Quando há uma vaga aberta, esta é divulgada por meio de rádio, jornais, universidades e escolas – dependendo do perfil exigido. Por exemplo, se a vaga solicitar um professor de inglês, a divulgação é feita primeiro em escolas de inglês.

A selecionadora faz a triagem dos candidatos que tenham um "bom perfil". Segundo ela, o perfil da vaga. Em primeiro lugar, considera-se a experiência e depois a escolaridade. Após a triagem, os candidatos selecionados são encaminhados para a testagem feita pela psicóloga autônoma. Essa etapa compreende testes de personalidade e raciocínio adaptados para cada vaga, segundo suas atribuições. Os candidatos que fazem a bateria de testes são encaminhados para a última entrevista, com as psicólogas proprietárias, que funciona como um filtro final para a seleção "dos melhores", na quantidade exata em que a empresa solicitar. Além das entrevistas, podem ser aplicados exercícios de dinâmica de grupo, no caso das vagas que exigem maior comunicação e expressão do trabalhador como as ocupações de gerência. Depois de escolhido, o candidato é acompanhado por três meses. Esse período está previsto no contrato entre a empresa contratante e a agência "C", sendo "gratuito". Se o "cliente" não ficar satisfeito, a agência encaminha outro candidato por mais três meses, também dentro da garantia do contrato. Quem faz o acompanhamento nas empresas são as psicólogas proprietárias. Encaminham-se quantos candidatos forem necessários, até a completa satisfação do "cliente". Esse período de três meses não está relacionado ao vínculo entre o empregador e o empregado, mas refere-se ao contrato entre a agência "C" e a empresa/cliente.

## **2.2 Análise comparativa das agências "A", "B", e "C"**

As três agências de emprego estão localizadas na região central do município de Florianópolis. O público que frequenta diariamente cada rede de intermediação,

diferencia-se nos aspectos de quantidade e perfil dos candidatos inscritos. Enquanto a agência "B" (pública) atende em média 400 candidatos por dia, a agência "A" recebe em torno de 150. A rede "C" possui um fluxo de atendimento inconstante, pois a procura dos candidatos ocorre apenas quando as vagas são oferecidas.

As três agências de intermediação não cobram dos candidatos a emprego qualquer tipo de taxa, nem mesmo quando os trabalhadores são empregados. Por outro lado, as agências "A" e "C" (particulares) cobram das empresas por todo tipo de serviço prestado. Enquanto a agência pública oferece serviços gratuitamente e sua preocupação maior é com a dos desempregados, as privadas focalizam somente a satisfação dos seus "clientes", os empregadores que oferecem as vagas.

No que diz respeito aos serviços prestados, a agência "B" faz apenas o recrutamento e a triagem dos candidatos a serem encaminhados, mas não realiza a seleção com psicólogos ou testes. Isso pode ser explicado pela própria missão da agência. A seleção, além de ser uma etapa mais rigorosa, demandaria maior tempo da intermediação. Apesar das agências privadas "A" e "C" serem semelhantes no que diz respeito aos serviços prestados no recrutamento e seleção de pessoal existem algumas diferenças que caracterizam cada uma. A particularidade da agência "A" (privada) é terceirizar os serviços efetuados por um departamento de pessoal (pagamentos, rescisão de contratos etc). A particularidade da agência "C", além de oferecer recrutamento e seleção de pessoal, é prestar serviços de consultoria empresarial a seus "clientes". Por esse motivo, segundo a proprietária, o valor cobrado é superior ao das outras agências do mercado embora não tenha revelado quanto, e decorre do serviço personalizado oferecido. Quando o candidato vence todas as fases da seleção e é escolhido, passa por uma fase experimental de três meses na empresa. Se o empregador não ficar satisfeito pode solicitar que outro candidato seja encaminhado. Essa é uma particularidade da agência "C" que justifica, segundo as proprietárias, o valor adicional cobrado dos empregadores comparado a outras agências que não oferecem nenhum tipo de garantia. Para as proprietárias, nenhum trabalhador está "pronto" para atuar, por melhores qualificações que tenha. Esta fase experimental tenta verificar as "competências" identificadas nos testes psicológicos, mas por meio da atuação do trabalhador dentro da empresa.

Conforme SALM (1998), HIRATA (1997) e MACHADO (1997), as "novas competências" são subjetivas e só podem ser identificadas pela atuação do trabalhador. Sendo assim, tanto a agência "A" como a "B" estão distantes de identificar esses requisitos do mercado de trabalho, no processo de intermediação. Os atributos subjetivos exigidos parecem destinar à área de Psicologia a responsabilidade de verificar que candidato possui as competências demandadas pelo empregador.

A captação das vagas é semelhante nas três agências: por meio de jornais, televisão, *folders*, *internet*. No entanto, a rede "B" (pública), por falta de funcionários, não faz a divulgação personalizada nas empresas para apresentar os serviços prestados. As vagas chegam até ela pela propaganda divulgada constantemente em jornais e televisão. Portanto, os empregadores é que procuram a agência "B", por telefone. A divulgação por visitas é importantíssima para as agências particulares que, assim, vendem seus serviços e estabelecem acordo financeiro com seus "clientes", os empregadores.

O perfil do público atendido diverge entre as agências. A rede "B" (pública) atende desempregados provenientes, em geral, das classes menos favorecidas, candidatos a ocupações associadas aos serviços básicos (distribuição e social). Na agência "A" (privada), o público é bastante variado, porém foi possível observar que os candidatos, em geral, não têm problemas pessoais que dificultam a intermediação como não ter residência fixa, moradia distante do serviço, má dentição etc. Esses parecem ser elementos predominantes no público da agência "B" (pública). Na agência "C" não foi possível analisar o perfil do público atendido, pois no período da observação não havia vagas disponíveis. O fato de a agência pública possuir uma clientela desempregada, originária das diversas classes sociais, especialmente das camadas populares e as agências privadas absorverem um público de "classe social média" pode estar relacionado ao processo de intermediação de cada agência. Enquanto as agências privadas se preocupam basicamente com os "clientes", o recrutamento e a seleção de pessoal são altamente rigorosos. Esse processo envolve elementos ocultos para a conquista do emprego como a origem social dos indivíduos, ou seja, sua cultura, sua qualidade de vida, seu desespero por estar desempregado, sua aparência, raça e não apenas sua escolaridade e qualificação profissional. As diferentes formas de recrutar de cada agência evidenciam indicadores para o entendimento do que pode ser competência,



como as agências têm identificado, na força de trabalho, os elementos que constituem a qualificação na visão do empregador e, portanto, como essas características compõem a empregabilidade do trabalhador.

Os diversos aspectos considerados na intermediação de emprego, bem como, o recrutamento e seleção de pessoal de cada agência auxiliam no reconhecimento da heterogeneidade do mercado de trabalho. Na agência pública, parece existir maior preocupação com o trabalhador e com estratégias de atuação para facilitar a inserção dos trabalhadores "excluídos" no mercado de trabalho. Estabelece-se, assim, uma ligação entre a agência pública e os desempregados com menos qualificação.

A agência "A" recruta trabalhadores temporários, efetivos e estagiários e sua missão é "transformar a capacidade humana em produção para as empresas e em renda para as pessoas", o que mostra que sua maior preocupação não é o desemprego e, sim, identificar na força de trabalho seu maior potencial para a extração da mais-valia.<sup>39</sup>

A agência "B" (pública) parece direcionar sua preocupação para o trabalhador. Sua missão é "propiciar atendimento integrado e de qualidade na área do trabalho, buscando a melhoria de vida do trabalhador e o desenvolvimento do Estado".<sup>40</sup> Portanto, o foco dessa agência é o desempregado.

A agência "C" tem como missão formar líderes positivos, pois entende que só assim haverá o engrandecimento da Nação. A empresa desenvolve atividades que objetivam auxiliar o "líder na construção de pessoas eficazes". Segundo os proprietários, a agência visa apenas "ao cliente", não existindo preocupação com o desemprego. Sua meta é encontrar a pessoa certa para o lugar certo, ou seja, localizar líderes e transformá-los em pessoas eficazes, pois essa seria a "competência que faz a diferença na economia globalizada".<sup>41</sup> Para as psicólogas da agência, a "personalidade" é o principal requisito que interfere na intermediação e seleção do candidato.

Sendo assim, segundo essa agência, as competências subjetivas são primordiais para que um candidato consiga o emprego e para que uma empresa tenha competitividade. Enquanto a competência exigida do trabalhador está mais ligadas aos aspectos subjetivos, como a personalidade, os conhecimentos que o indivíduo adquire

---

<sup>39</sup> Ver os informativos da agência "A", em anexo 2.

<sup>40</sup> Ver informativo da agência "B", no anexo 5.

<sup>41</sup> Ver anexo 6 da agência "C"(informativo enviado por mala direta aos empregadores).

fora da escola, com o cinema, o teatro, a televisão, nos centros comunitários, na igreja, também podem compor a empregabilidade.

As agências “B”(pública) e “A” (particular), por terem filiais espalhadas no estado e no Brasil e atuarem há mais tempo no mercado, oferecem treinamento aos funcionários que atuam nas filiais e matriz. No entanto, na agência “A” o treinamento é feito distância e na “B” por meio de seminários anuais, oferecidos pelo Sistema Público de Emprego Estadual e com recursos provenientes do FAT. Esses encontros são geralmente realizados no município de Balneário Camboriú.

### **Recrutamento e seleção dos candidatos**

Conforme observou-se nas agências pesquisadas (A,B,C), após a triagem, a técnica de seleção mais utilizada é a entrevista e, posteriormente, os testes de personalidade. Em cargos complexos, como de gerentes e diretores, aplica-se uma enorme bateria de testes, provas de conhecimento, testes psicométricos, de personalidade e técnicas de simulação.

A diferença básica entre as três redes de intermediação, no que se refere à seleção e encaminhamento de pessoal é que a agência “B” faz a triagem dos trabalhadores, somente no balcão de empregos. Isto é, os candidatos apenas são selecionados quando comparecem à agência e no dia em que a vaga está sendo oferecida. Portanto, não existe triagem de candidatos em arquivos, como nas agências particulares. Isso acontece por falta de funcionários para proceder à busca personalizada para cada vaga. Se, por um lado, a agência “B” (pública) facilita e privilegia os trabalhadores que comparecem ao balcão, por outro dificulta os desempregados que não têm condições financeiras para se locomover.

Outra diferença no trabalho das três redes é que a agência “B” não possui psicólogo no seu quadro funcional, fazendo apenas o encaminhamento dos candidatos. A seleção fica a cargo dos empregadores. Tanto a agência “A” como a “C” (particulares) fazem o recrutamento e seleção por meio de entrevistas com os que passaram pela triagem. Dependendo da política adotada no recrutamento de recursos humanos, nas agências particulares, os aspectos considerados eliminariam os candidatos

desempregados que geralmente freqüentam as agências públicas. A seleção dos candidatos pode envolver aspectos como boa apresentação, etnia, gênero, levando-os a encontrarem maiores dificuldades no acesso à intermediação de emprego. Mesmo que o trabalhador não consiga inserir-se no mercado de trabalho, o recrutamento da agência “B” gera maiores expectativas e esperanças no trabalhador, de obter um emprego, por ser menos seletivo que as agências particulares. Ao ser recusado, o desempregado deve ser orientado sobre as outras políticas públicas de emprego, dependendo da sua necessidade, conforme recomendações do PLANFOR.

Os requisitos e dados exigidos pelas três agências são semelhantes no que se refere aos dados pessoais (cargo pretendido, nome, endereço, CPF). No entanto, nas fichas de inscrição, apenas as agências “A” e “C” exigem os nomes das empresas em que o candidato exerceu a última atividade profissional bem como as referências. A agência “B” (pública) solicita apenas o tempo de experiência para o tipo de vaga pretendida. O fato de as agências particulares cobrarem dos “clientes” e, portanto, terem maior compromisso com eles, leva à atribuição de extrema importância a exigência de referência dos candidatos, como forma de proteção e garantia aos empregadores. Já o requisito “experiência” é relevante para as três redes de intermediação, pois o mercado de trabalho é exigente neste sentido. Conforme depoimento dos proprietários e selecionadores das três agências, são solicitados seis meses de experiência, em média. No entanto, a agência “A” tem uma característica própria no recrutamento e seleção: estabelece como primeira ocupação, dentre as três opções pretendidas, aquela em que o trabalhador tem maior experiência. Para essa agência, se o candidato não atuou na ocupação pretendida, a chance de ser escolhido é mínima ou nula. Nas agências “A” (privada) e “B” (pública) os trabalhadores podem indicar três opções de emprego. Nelas, tanto o fluxo de oferta de empregos como o público desempregado é grande e dinâmico. A rede “C”, por não divulgar seus serviços de intermediação, tem um fluxo de desempregados menor e restrito.

A busca dos candidatos (triagem) nas agências “A” e “C” inicia-se nos arquivos, os quais contêm foto e currículo de todos os inscritos. As selecionadoras consideram nos currículos, experiência, referências e estabilidade no emprego como os principais fatores na intermediação. Os outros elementos, como escolaridade, cursos, idade, compõem o perfil do candidato, mas dificilmente os eliminam da seleção.

Comprometidas com seus “clientes” (empregadores) as agências privadas operam uma seleção inicial mais detalhada e personalizada. Na agência “B” o candidato não passa por psicólogas, não anexa fotos, currículos em suas fichas que não ficam arquivadas para pesquisa. O trabalhador apenas será encaminhado se, no momento em que comparecer ao posto de intermediação, escolher alguma ocupação cuja vaga seja compatível com seu perfil profissional.

### **2.3. Recrutamento e seleção de pessoal nas agências de intermediação**

Para CHIAVENATO (1999), no capitalismo contemporâneo, as pessoas passam a significar o principal diferencial competitivo que promove o sucesso organizacional, em um mundo globalizado e instável. Segundo o autor, a administração de recursos humanos é o conjunto de políticas e práticas necessárias para orientar a gerência no relacionamento com as pessoas ou recursos humanos, incluindo recrutamento, seleção, treinamento, recompensas e avaliação de desempenho.

No entanto, autores que reinventam técnicas de recrutamento e seleção de pessoal e novas formas de gestão, perante o novo paradigma produtivo, sustentam que nunca a História mostrou “fraternidade e boas relações entre capital e trabalho” como na atualidade. Essa visão otimista da relação entre organizações e homens são consideradas ideais e transformam-se em mandamentos e recomendações da economia do livre mercado. Quanto mais aberta a competição, menos espaço tomam e menor significado exercem as organizações sindicais de patrões e funcionários. Não é de se estranhar que, em muitas organizações, a denominação administração de recursos humanos venha sendo substituída por gestão de pessoas, gestão de parceiros ou colaboradores.

Para CHIAVENATO (1999), a gestão de pessoas depende de vários aspectos existentes em cada organização. As pessoas podem ser visualizadas como parceiros das organizações e como tais elas são fornecedoras de conhecimentos, habilidades e capacidades.

O modelo taylorista-fordista de organização do trabalho, marcado pela acentuada e profunda divisão entre planejamento e execução, caracteriza-se como um sistema que despreza a capacidade intelectual do trabalhador.

No atual momento histórico, alguns empresários buscam outras formas de organizações, flexíveis e descentralizadas, onde o conhecimento e comprometimento do trabalhador são imprescindíveis. Sem considerar uma rígida delimitação espaço-tempo entre esses dois modelos de organização da produção é possível observar mudanças e tendências nas técnicas de gestão de pessoas, conforme quadro 4.

Considerando-se que essa pesquisa tem o intuito de analisar o processo de intermediação de emprego e que o recrutamento e seleção de pessoal fazem parte desta trajetória, torna-se necessário conceituar e exemplificar tais conceitos. Recrutamento e seleção de pessoal fazem parte da gestão de pessoas de uma organização.

#### QUADRO 4

##### Sistemas de produção e as mudanças nas formas de gestão de pessoas

Organização da produção	Taylorista-fordista	Flexível
Modelo	Centralizado	Descentralizado
Órgãos de RH	Monopolizam todas as funções de RH: recrutam, selecionam, treinam etc.	Os gerentes assumem as responsabilidades sobre seus subordinados: recrutam, selecionam, treinam etc.
Estrutura organizacional	Elevada hierarquia (verticalização)	Eliminação de postos intermediários (desverticalização)
Gestão de Pessoas	Tratamento genérico igual para todos os funcionários, horários salários, tarefas, regras iguais.	Tratamento específico e individual para cada funcionário: horário, salários, tarefas e metas específicas e individuais. Soluções sob medida de acordo com diferenças individuais

Fonte: Elaboração própria com base em CHIAVENATO (1999)

### Recrutamento

O recrutamento funciona como um processo de comunicação: a organização ou a agência divulgam e oferecem as oportunidades de trabalho ao mercado de trabalho das formas mais variadas e criativas possíveis para atrair pessoas (jornais, anúncios na porta da empresa etc). O recrutamento não passa de um jogo de marketing das empresas e

agências que oferecem a vaga para atrair o maior número possível de trabalhadores, onde vale tudo: promessas de progresso profissional, possibilidades de atingir salários atraentes, bom ambiente de trabalho etc. Ao mesmo tempo que comunica e divulga oportunidades de emprego, o principal objetivo do recrutamento é atrair candidatos para posterior seleção dos “melhores”. A figura dois exemplifica um anúncio de emprego atraente com o objetivo de atrair e recrutar mão-de-obra:

FIGURA 2

Anúncio de emprego atraente

**VIAJAR E GANHAR DINHEIRO**  
**(AMBOS OS SEXOS) ÚLTIMA CHAMADA**  
 Se você gosta de viajar e ganhar dinheiro, este é o momento.  
 Somos uma empresa internacional com sucursais em mais de 100 países.  
 Possibilidades de viagens nacionais e internacionais.  
**Possib. de ganhos em torno de R\$1.800,00 A R\$3.400,00**  
**OFERECEMOS:** Possibilidade de ganhos acima e de rápido desenvolvimento na atividade. Não exigimos experiência. Basta ser maior de 21 anos ambicioso (a), dinâmico(a), ter boa apresentação e bom nível cultural e o 2º grau completo.  
 Compareça para entrevista e seleção somente nesta terça-feira, dia 16/11/99, das 09:00 às 11:30 e das 14:00 às 17:30 horas, à Rua Felipe Schmidt, 321 -- sala 801 - Centro - Florianópolis/SC  
 OBS: Homens - comparecer de paletó e gravata

**INÍCIO IMEDIATO**  
 Empresa de comunicação e informação necessita de jovens para contato comercial e entrevistas.  
**Oferecemos:**  
 • Pagamento Semanal  
 • Ascensão Profissional  
 • Ótimo Ambiente de Trabalho  
 • Treinamento Específico na Função  
 • Plano de Saúde e Odontológico  
 • Mais Premiações  
 • Apoio Publicitário  
**Exigimos:**  
 • 1º Grau Completo  
 • Residir em Florianópolis  
 • Maior de 18 Anos  
 • Ótima Apresentação  
 • Boa Fluência Verbal  
 • Dinamismo  
 • Bom Relacionamento Pessoal  
 As pessoas realmente interessadas, deverão comparecer nesta 2ª feira na:

Fonte: DC Classificados, Florianópolis, 14/11/1999.

Segundo CHIAVENATO (1999), recrutamento é o processo de gerar um conjunto de candidatos para um cargo específico. O mercado no qual a organização tenta buscar os candidatos pode ser interno (dentro da própria empresa) ou externo (fora da empresa) ou uma combinação de ambos. O processo tem início com o candidato preenchendo a sua proposta de emprego ou apresentando seu *curriculum vitae* à organização. As fichas de inscrição são detalhadas e específicas chegando a perguntar coisas do tipo: fumante ou não fumante? Mora em casa própria ou alugada? Tem carro e celular? Qual sua altura, idade? etc. São questões que tentam entrar na privacidade do

candidato para que o recrutador perceba seus hábitos e comportamentos. Portanto, a proposta de emprego ou ficha de inscrição deve conter os dados pessoais do candidato, escolaridade, experiência profissional, conhecimentos, endereço, telefone, referências etc.

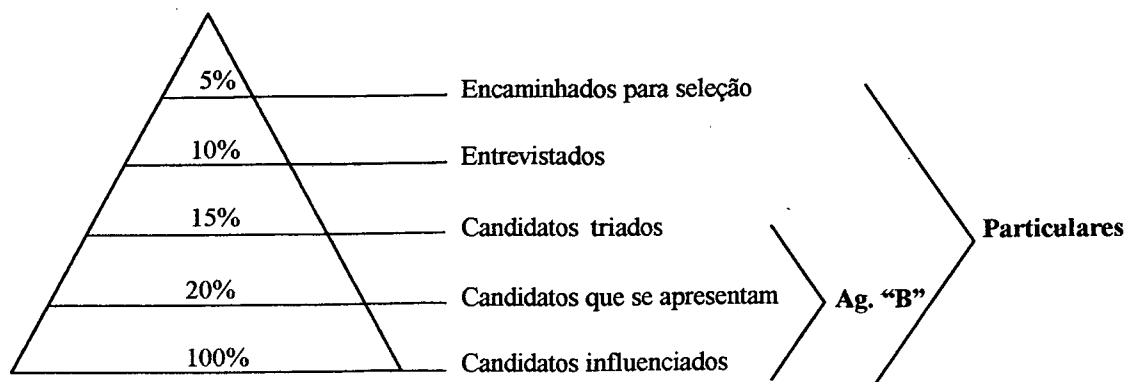
Ao mesmo tempo que os anúncios são marketing enganadores das vagas oferecidas pelas organizações, os candidatos a emprego também são orientados no sentido de elaborar seus *curricula vitae* atraentes, próximos do trabalhador ideal. Críticas a esse processo já foram tecidas por BIANCHETTI (1998), destacando que os *curricula vitae* tentam promover uma falsa imagem da verdadeira trajetória do candidato, induzindo a uma visão de triunfalista e de herói que só acertou, fato que pode dificultar posteriormente a seleção.

Segundo CHIAVENATO (1999), o processo seletivo do recrutamento pode ser dividido como uma pirâmide.

Conforme a pirâmide seletiva de recrutamento (figura três), é possível observar que a agência “B”, sistema público de emprego, atinge o processo de recrutamento apenas até a triagem. Não existe pessoal especializado para continuar a seleção. As etapas posteriores, como entrevistas e testes são efetuadas pelas organizações que oferecem as vagas. Por outro lado, as agências particulares oferecem todo o serviço terceirizado do processo de seleção.

Dependendo da agência, a terceirização abrange todas as funções de um departamento de recursos humanos como: rescisão de contratos, pagamentos etc.

**FIGURA 3**  
**Pirâmide Seletiva de Recrutamento**



Fonte: Elaboração própria, com base em CHIAVENATO (1999).

As principais técnicas de recrutamento externo são:

- Anúncios em jornais e revistas especializadas.

- Agências de recrutamento: operadas pelo governo federal, estadual ou municipal, agências associadas com organizações não lucrativas, agências particulares ou privadas. A terceirização do serviço de recrutamento está sendo muito utilizada pelas empresas. Segundo depoimento do gerente da agência “A”, as empresas não querem mais responsabilizar-se por seus funcionários. Geralmente, a terceirização desses serviços é utilizada quando a organização não possui um órgão específico de RH ou profissionais preparados para selecionar pessoal para cargos mais complexos. Com a desverticalização das empresas e a flexibilização do processo de produção, atualmente existe uma tendência à descentralização dos serviços de recursos humanos nas organizações.

O recrutamento também pode ser feito por escolas, universidades e agremiações, cartazes ou anúncios em locais visíveis, apresentação de candidatos por indicação de funcionários, consulta aos arquivos de candidatos, ou seja, o banco de dados da empresa e mais recentemente pela *internet*.

## **Seleção**

A seleção é a continuidade do recrutamento. Funciona como uma espécie de filtro que permite apenas que algumas pessoas possam ingressar na organização. Segundo CHIAVENATTO (1999), a seleção constitui a escolha da pessoa certa para o lugar certo. A seleção busca encontrar dentre os vários candidatos recrutados, aqueles que são mais adequados para ocupar determinados cargos na organização. Se de um lado se tem o cargo a ser preenchido, de outro, tem-se candidatos diferentes entre si, em situações diferenciadas. Muitas vezes o candidato já está trabalhando, mas não está satisfeito, outros nunca trabalharam ou estão desempregados exercendo atividades precárias. O que eles têm em comum é a disputa por uma mesma posição. Nesse sentido, a seleção passa a ser um processo de comparação, discriminação, decisão e,



conseqüentemente, de exclusão. Para o candidato, pode ser uma etapa de angústia, esperança ou mais uma desilusão.

A seleção segundo WEISS (1992) e CHIAVENATTO (1999), consiste em uma comparação entre duas variáveis: de um lado, os requisitos do cargo a ser preenchido (requisitos que o cargo exige do seu ocupante) e de outro lado, o perfil das características dos candidatos que se apresentam para concorrer à vaga. A primeira variável fornece a descrição e análise do cargo enquanto a segunda é obtida por meio da aplicação das técnicas de seleção.

As principais técnicas de seleção são agrupadas em cinco categorias: entrevista, provas de conhecimento ou capacidade, testes psicométricos, testes de personalidade e técnicas de simulação.

Conforme quadro 5, quando o candidato recrutado passa pela triagem e é encaminhado para a seleção inicia-se um processo detalhado de comparação entre as especificações e exigências do cargo com as características do candidato. Quando  $x$  é maior que  $y$ , o candidato não atingiu as condições ideais para ocupar o cargo, portanto, teoricamente deveria ser recusado. Se  $x$  e  $y$  são iguais, o candidato reúne as condições ideais para exercer as atividades e é aprovado. Por outro lado, se a variável  $y$  for maior que  $x$ , o candidato reúne mais do que as condições exigidas para exercer a função, sendo considerado “superdotado” para a vaga. É interessante observar que essa regra pode não ser real no processo seletivo pelo fato de existirem aspectos subjetivos não divulgados na vaga que interferem na seleção, por exemplo: empatia, boa fluência verbal, boa comunicação, desenvoltura etc.

### QUÁDRO 5

#### Processo de seleção: comparação entre duas variáveis

<b>X</b>		<b>Y</b>
<b>Especificações do cargo</b>		<b>Características do candidato</b>
<b>O que o cargo requer</b>	<b>&lt; versus &gt;</b>	<b>O que o candidato oferece</b>
<b>Análise e descrição do cargo para saber quais os requisitos que o cargo exige do seu ocupante</b>		<b>Técnicas de seleção para saber quais as condições pessoais para ocupar o cargo</b>

Fonte: CHAVENATO (1999, p. 108).

A técnica de seleção da entrevista é um processo de comunicação entre duas ou mais pessoas. É a técnica mais econômica utilizada pelos responsáveis por recrutamento e seleção de pessoal, no entanto possui um forte componente subjetivo e impreciso. Para WEISS (1992), as pessoas podem contratar com base na “química pessoal”, na empatia. Um candidato pode ser contratado porque os responsáveis pelo recrutamento “se deram bem com ele”. A empatia<sup>42</sup>, segundo GOLEMAN (1998, p. 42), faz parte de uma “competência social” que constitui “percepção dos sentimentos, necessidades e preocupação com os demais”.

As provas de conhecimento ou de capacidades são instrumentos para avaliar o nível de conhecimentos gerais e específicos dos candidatos exigidos pela vaga oferecida. O objetivo é medir o grau de conhecimentos profissionais ou técnicos como noções de informática, contabilidade, redação etc. Já as amostras de trabalho são utilizadas como testes para verificar o desempenho. Procuram medir o grau de capacidade ou habilidade para certas tarefas.

Os testes psicométricos são medidas objetivas de uma amostra do comportamento no que se refere a aptidões da pessoa, com a finalidade de prever o comportamento para determinadas formas de trabalho. Os testes mostram as aptidões de um indivíduo (verbais, numéricas, de fluência verbal, espaciais associativas, perceptivas, de raciocínio abstrato) em relação às estatísticas de resultados em amostras. CHIAVENATO (1999), mostra as diferenças entre aptidões e capacidades, sendo que a abordagem mais utilizada é a de Thurstone. Essa teoria sustenta que a estrutura mental das pessoas é constituída por um número de fatores relativamente independentes entre si, cada um responsável por determinada aptidão.

Falar em aptidão não é algo novo. Se agora o conceito e suas implicações são abordados no contexto do capitalismo atual, a aptidão já foi muito utilizada no início do século XIX, para apoiar a justificativa da escolha de pessoas certas para lugares certos. Conforme Walter, citado por PIMENTA (1981), a aptidão já é abordada em 1575, pelo médico espanhol Juan Huarte que sustenta que para se poder orientar é preciso saber quais são as aptidões que permitem exercer convenientemente as diversas profissões. A teoria psicológica da aptidão é muito empregada na pedagogia liberal que defende a

---

<sup>42</sup> Segundo depoimento das selecionadoras das agências particulares “A” e “C”, a empatia pode decidir a aprovação do candidato na intermediação.

idéia de que a escola tem por função preparar os indivíduos para o desempenho de papéis sociais, de acordo com as aptidões individuais. (LIBÂNEO, 1985; LUCKESI, 1993; SAVIANI, 1988).

A necessidade de colocar o homem certo no lugar certo não é preocupação recente dos psico-pedagogos, profissionais envolvidos com orientação vocacional e recrutamento e seleção de pessoal. Conforme PIMENTA (1981), a participação dos EUA na II guerra mundial, suscitou a necessidade de selecionar homens para as forças armadas. Conseqüentemente, a psicologia vocacional cresceu da noite para o dia. Descobriu-se um alto grau de especificidades entre os requisitos para os diversos tipos de atividades. Dessa forma, foi possível mudar o enfoque da psicologia vocacional no sentido de ajustar aptidões às ocupações; como exemplo foram citadas as ocupações de guerreiro. A partir daí a preocupação não era apenas identificar as aptidões individuais, mas relacioná-las para ocupar o lugar certo, o cargo em que o candidato seria mais produtivo. Essa época marcou a psicologia nacional com a teoria dos traços e fatores, e está compreendida entre o período de 1900 a 1950. As aptidões eram consideradas inatas e centrais na escolha vocacional e recrutamento e seleção.

Segundo CHIAVENATO (1999), a aptidão é algo fixo hereditário, enquanto capacidades são habilidades que podem ser adquiridas através da personalidade:

#### APTIDÃO

- Predisposição natural para determinada atividade ou trabalho.
- Existe sem o exercício prévio, sem treino ou aprendizado.
- É avaliada por meio de comparações.
- Permite prognosticar o futuro do candidato no trabalho.
- Transforma-se em capacidade através do exercício ou treinamento.
- É a predisposição geral ou específica para o aperfeiçoamento do trabalho.
- Possibilita o encaminhamento futuro para determinado cargo.
- É estado latente e potencial de comportamento.

#### CAPACIDADES

- Habilidade adquirida para realizar determinadas atividades ou trabalho.
- Surge depois do treinamento ou aprendizado.
- É avaliada pelo rendimento no trabalho.
- Permite diagnosticar o presente, refere-se à habilidade atual do indivíduo.

- É o resultado da aptidão depois de exercitada ou treinada.
- É a disposição geral ou específica para o trabalho atual.
- Possibilita a colocação imediata em determinado cargo.
- É estado atual e real de comportamento.

Como é possível notar, a aptidão avaliada em testes psicométricos, que foi muito aplicada no início do século e também nos dias atuais, é um potencial considerado fixo, hereditário, ou seja, um “*software*” com programação individual e independente de relações externas. O psicologismo tenta explicar a escolha profissional e, conseqüentemente, a inserção profissional, focalizando os indivíduos como objetos, peças a serem encaixadas no quebra-cabeça do mercado de trabalho. Esse é o pressuposto da filosofia positivista, nos quais as premissas da sociedade é regida por leis naturais, leis invariáveis da vontade e da ação humana. A relação entre conhecimento científico e classes sociais geralmente não é colocada.

BISSERET (1979) faz uma crítica interessante da “ideologia das aptidões naturais”. Explica que no séc. XIX o conceito era usado para justificar as desigualdades sociais. Entendia-se que o destino dos indivíduos não dependia mais da ordem estabelecida no nascimento como na Idade Média, mas das capacidades individuais. É um enfoque darwiniano, pois está ligado a fatores biológicos. Os testes passaram a ser usados com intensidade na seleção dos “mais aptos” e à escola cabia o papel de selecionar quem tinha ou não mais aptidão para prosseguir os estudos.

Os testes de personalidade também são muito aplicados pelas agências e organizações de recrutamento e seleção de pessoal. Partindo, também, de pressupostos positivistas<sup>43</sup>, os testes revelam aspectos das características pessoais como caráter (traços adquiridos) e o temperamento (traços inatos), os quais revelam informações consideradas naturais e fixas.

Técnicas de simulação são baseadas em dinâmica de grupo. A mais empregada, segundo CHIAVENATO (1998), é o psicodrama. Seu objetivo é analisar o

---

<sup>43</sup> Segundo MICHAEL (1996, p. 17) o positivismo está fundamentado em premissas que estruturam um “sistema” coerente e operacional:

- 1) A sociedade é regida por leis naturais, leis invariáveis, independentes da vontade e da ação humana, na vida social reina uma harmonia natural.
- 2) A sociedade pode ser epistemologicamente assimilada pela natureza (“naturalismo positivista”)
- 3) As ciências da sociedade, assim como as da natureza devem limitar-se à observação e à explicação causal dos fenômenos, de forma objetiva, neutra, livre de julgamentos de valor ou ideologias, descartando previamente todas as prenoções e preconceitos.

comportamento do indivíduo no cotidiano, relacionado ao papel que ele irá desempenhar na organização. São aplicadas para seleção aos cargos que exijam relacionamento interpessoal. O processo seletivo utiliza-se, geralmente, da combinação de muitas técnicas de seleção que variam de acordo com o perfil e complexidade do cargo.

No próximo capítulo serão analisados os dados coletados das três agências de emprego, que utilizam diferentes processos de recrutamento e seleção de pessoal.

### III – ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

Buscando compreender demandas do mercado de trabalho atual, na realidade pesquisada, considerou-se pertinente desenvolver um estudo de caso comparativo nas três agências de emprego apresentadas no capítulo anterior.

Para a coleta de dados foi elaborado um quadro<sup>44</sup> baseado nas informações das fichas cadastrais dos candidatos de cada agência e no perfil das vagas oferecidas. O quadro para analisar o perfil dos candidatos contém campos relacionados a: cor, idade, moradia, altura, estado civil, cursos realizados, última, penúltima e antepenúltima experiências profissionais, conhecimentos, idiomas, escolaridade e sexo. Também contém campos definindo o perfil das vagas, contendo as seguintes informações: ocupação, atividade econômica, vínculo empregatício (temporário, efetivo, estável), idade mínima e máxima exigida, horário de trabalho, escolaridade, salário, sexo, experiência mínima exigidas, cursos/conhecimentos, estado civil, restrições (ter veículo, moto, boa aparência, morar próximo, outras restrições e exigências). Esse quadro foi criado para coletar os dados da agência “A” e “C”, pois o sistema de recrutamento da agência “B” é informatizado e já possui formulários e relatórios próprios contendo essas informações sobre o perfil dos candidatos e das vagas. O banco de dados das outras agências é manual e os currículos e fichas de inscrição não podem ser xerocados, por essa razão foi necessária a elaboração deste quadro para sistematizar as informações coletadas manualmente nas agências particulares.

No decorrer do trabalho ocorreram vários obstáculos os quais impediram que alguns objetivos e análises fossem realizados como previsto. Após o acerto final com as três agências de emprego tinha-se planejado um roteiro que possibilitasse analisar os dados no mesmo período. O objetivo era verificar qual o perfil dos trabalhadores encaminhados para cada vaga e quais eram as diferenças entre os candidatos aprovados e reprovados e, identificar que fatores eram mais relevantes na inserção dos indivíduos no mercado de trabalho. Os discursos oficial e empresarial alegavam que eram a escolaridade e a qualificação profissional. Os depoimentos dos gerentes de cada agência

---

<sup>44</sup> Ver anexo nº 7 (quadro para coletas de dados).

não se distanciaram muito dessa argumentação. No entanto, sustentamos a hipótese de que outros requisitos e atributos, além dos adquiridos por meio da educação formal, podem definir a inserção do trabalhador no mercado.

Partiu-se do pressuposto que o recrutamento e seleção de pessoal consideram, além da escolaridade, outros atributos para escolha dos trabalhadores. Esses aspectos são adquiridos em diversificados espaços sociais em que o indivíduo atua, como a família, trabalho, estágios etc.

Para investigar mais a fundo essa questão, a metodologia de pesquisa previa contatos com os empregadores que ofereciam vagas nas três agências, no período pesquisado. Esse contato ocorreria por meio de telefonemas ou através de um questionário específico para entrevistar os empregadores ou responsáveis pela seleção final, como gerentes ou diretores. No entanto, as agências particulares não permitiram o contato com os empregadores nem por meio de telefonemas ou entrevistas e questionários.

A agência “A” cedeu um espaço relativamente flexível para a execução da pesquisa ao permitir acesso às fichas dos candidatos e das vagas. Essas últimas, contém o endereço e nome da empresa e dos empregadores que ofereceram as vagas, entretanto, não foi permitido enviar o questionário ou fazer os telefonemas. A psicóloga daquela agência mostrou-se interessada em contribuir com a etapa das entrevistas por entender que os resultados auxiliariam sua tarefa de selecionadora. No entanto, o gerente não autorizou o contato com os empregadores deixando transparecer que as agências de intermediação particulares protegem o seu “principal capital” que são os clientes. Assegurar sigilo sobre os “clientes” é importante em função da competição entre agências que temem o vazamento de informações. Essa parte da pesquisa, importante mas não imprescindível, só pôde ser desenvolvida na agência “B”.

Também considerávamos relevante participar da seleção dos candidatos (entrevistas, testes etc) nas agências particulares, pois é um processo que não ocorre na agência pública. No entanto participar dessa etapa também foi proibido pelas duas agências. Um fato curioso é que na “C”, além do impedimento de participar da seleção, o perfil das vagas foi fornecido com informações incompletas, vedando-se acesso aos nomes e endereços dos empregadores. A garantia de sigilo sobre os clientes parece ser sinônimo de “sobrevivência” para as agências particulares.

### **3.1. Coleta de dados nas agências**

#### **3.1.1 Os contratemplos com a selecionadora da agência “A”**

A coleta de dados da agência “A” iniciou-se em setembro/99. Muitos obstáculos apareceram devido à indisponibilidade de tempo da selecionadora em conceder-nos as fichas para obtermos os dados sobre candidatos e as vagas. A coleta de dados ocorreu em paralelo nas três agências, mas por questões didáticas vamos descrevê-las separadamente. Logo no primeiro mês, a psicóloga entrou de férias e um estagiário substituiu-a por um mês. No período decorrido até 15/10/1999 não houve problemas porque o estagiário sempre encontrava algum tempo para nos repassar as fichas. Os contratemplos surgiram quando a psicóloga retornou, pois muitas seleções estavam atrasadas e o movimento da agência intensificou-se em decorrência das vagas surgidas em função das festas de fim de ano e dos empregos de temporada.

A coleta na agência ocorria uma ou duas vezes por semana, dependendo sempre da disponibilidade da psicóloga. Não foram poucas as visitas em que a selecionadora sugeria retorno na semana seguinte e nesse ínterim ela se esquecia de separar as fichas dos candidatos aprovados e recusados que eram recolocadas nos arquivos impedindo a pesquisa. Para solucionar esse problema foi sugerido que a secretária anotasse o nome dos candidatos antes das fichas retornarem ao arquivo para que posteriormente fosse possível coletar os dados. Todavia, a funcionária argumentou que não tinha tempo, pois o movimento na agência havia se intensificado muito. Portanto, algumas vagas tiveram de ser eliminadas da amostra por falta de registro dos candidatos encaminhados. Além desses problemas, a selecionadora entrou em licença médica no início de novembro. Outra psicóloga a substituiu, porém como ela não tinha conhecimento da coleta e dos objetivos da pesquisa, não separou as fichas dos encaminhamentos realizados. Essa selecionadora ficou de entrar em contato quando o movimento da agência voltasse ao normal, porém isso não aconteceu e foi impossível coletar mais dados sobre vagas e perfil de trabalhadores na agência “A”.



### 3.1.2 A coleta no sistema informatizado da agência “B”

Na “B” o percurso foi diferente, mas também encontrou-se dificuldades semelhantes às encontradas as outras agências pesquisadas. O coordenador, inicialmente, teve uma postura apreensiva e inacessível ao saber que no decorrer da pesquisa teríamos acesso às fichas dos empregadores e dos candidatos. O argumento apresentado foi que o CGC das empresas e fichas cadastrais dos trabalhadores eram dados sigilosos. A licença para desenvolver o trabalho somente foi obtida recorrendo-se à autorização de hierarquias superiores da agência “B”.

Após obtenção da permissão para efetuar a pesquisa, iniciou-se a coleta dos dados no sistema informatizado da agência. As vagas coletadas foram as encerradas no período de setembro a outubro de 1999. As fichas cadastrais foram impressas na própria agência. Para esse procedimento foi utilizada a impressora pessoal da pesquisadora de modo a não atrapalhar a rotina dos funcionários da agência. As fichas das vagas foram coletadas manualmente, através do arquivo que contém o cadastro de todas as ocupações oferecidas na agência e que são captadas por telefone. Todavia, muitas fichas estavam incompletas e não informavam qual o empregador que estava oferecendo a vaga. Sem o nome do empregador ficava inviável localizar a empresa e, conseqüentemente, o perfil das vagas ofertadas. Sendo assim, as fichas cadastrais dos candidatos encaminhados para vagas cujo perfil não foi encontrado, tiveram de ser excluídas da pesquisa.

A coleta na agência “B” ocorreu duas vezes por semana, no período de setembro a outubro/1999. A agência criou uma senha de usuário para possibilitar o acesso ao computador que continha as informações dos trabalhadores. Paralelamente à coleta de dados, realizaram-se telefonemas para os empregadores confirmarem se os encaminhamentos haviam ocorrido e explicarem os motivos da recusa ou aprovação dos candidatos encaminhados. Questionou-se quais eram os principais elementos que contribuíam para um indivíduo conseguir emprego. Foram realizados 86 telefonemas para os empregadores que ofereceram as vagas e 15 telefonemas para alguns trabalhadores, quando havia alguma dificuldade de se localizar o empregador. O principal objetivo do telefonema era confirmar a fidedignidade dos relatórios e

identificar o motivo da recusa ou aprovação dos candidatos encaminhados. Os telefonemas foram realizados no período de setembro/1999 a janeiro/2000.

Os relatórios da movimentação das vagas, abertas e encerradas ficam registrados nos computadores da agência "B". Sobre cada vaga encerrada é possível obter informações e os nomes dos candidatos encaminhados e se foram aprovados, reprovados, desistiram da vaga ou se já estava preenchida. No entanto, na etapa dos telefonemas para os empregadores foi possível constatar que os relatórios continham erros ou dados equivocados.

Era sabido que os candidatos encaminhados deveriam retornar à agência com uma ficha fornecida no momento do recrutamento. Tal ficha contém opções para o empregador preencher na recusa ou aprovação do candidato, que deveria retornar à agência com ela, após a entrevista, ou o empregador deveria ligar para informar sua decisão. Um dos problemas dessa ficha, citado pelos empregadores, é não conter um campo para declarar se o candidato ficou para a seleção. O processo de seleção dura em média de uma a duas semanas. Se o empregador liga para a agência "B" e diz que o trabalhador está em seleção, registra-se no banco de dados que o trabalhador foi aprovado e muitas vezes isso não é verdade, ou seja, o candidato ficou para a etapa da seleção, mas pode não ter sido o escolhido para a vaga. Só foi possível descobrir esses erros, através dos telefonemas, quando os empregadores informaram a verdadeira situação dos encaminhados.

Outro fator que estimulou a realização dos telefonemas foi o esclarecimento do responsável e funcionários de que quando as vagas ficam muito tempo abertas e o empregador decide admitir candidatos encaminhados por outros meios de recrutamento, a agência "B" informa, no seu relatório, que o trabalhador foi aceito. Segundo os funcionários, os empregadores utilizam o sistema que é gratuito, vários desempregados são encaminhados e recusados porque a vaga já havia sido preenchida "por fora", ou seja, por outros meios. A agência "B" considera uma atitude de desrespeito com o serviço público e acaba adulterando o verdadeiro resultado da seleção. Segundo os funcionários, se os serviços de recrutamento cobrassem taxas dos empregadores, haveria maior respeito e interesse no encaminhamento dos candidatos. Também por esse motivo, foi fundamental fazer a triangulação dos dados com o depoimento dos empregadores, por meio dos telefonemas.

### **3.1.3 As dificuldades na agência “C”**

A agência “C” abriu um espaço limitado para coleta dos dados. Quem nos repassava as fichas dos candidatos e o perfil das vagas era a recepcionista. O preenchimento do quadro elaborado para coletar os dados deveria ser realizado somente na frente da recepcionista, pois a proprietária não permitiu acesso aos laudos dos candidatos encaminhados e nem às fichas das vagas. A coleta nessa agência só poderia ser realizada após contato telefônico com a recrutadora, de quem a disponibilidade também foi restrita, em média quinzenal, pois o fluxo de vagas dessa agência era menor que o das outras.

Assim como na “A”, o movimento das festas de fim de ano atrapalhou o desenvolvimento da pesquisa. Em dezembro de 1999, observou-se que a quantidade de vagas analisadas ainda era pequena. No entanto, a recepcionista entrou de férias e retornou somente em janeiro do ano 2000, dificultando ainda mais essa etapa que já deveria estar sendo finalizada. Portanto, a tabulação dos dados foi elaborada somente com as informações possíveis de se coletar no espaço de tempo previsto no cronograma da pesquisa. Não foi uma quantidade ideal, mas, tratando-se de uma pesquisa exploratória, a amostra mostrou-se suficiente para testarmos a metodologia de análise a partir de um banco de dados das três agências em conjunto.

## **3.2 Tratamento dos dados**

Os dados das três agências de emprego foram tabulados com auxílio de um banco de dados criado especialmente para viabilizar a classificação das vagas, trabalhadores e identificação dos encaminhamentos realizados. As vagas das três agências de emprego foram abertas no período entre 15/setembro a 15/novembro/1999.

### 3.2.1 As vagas oferecidas nas três agências de emprego

O total das vagas abertas nas três agências, no período da pesquisa, foi 218, sendo 63 da “A”, 132 da “B” e 23 da “C”.

Os quadros abaixo mostram um panorama geral das vagas ofertadas e candidatos encaminhados por agência:

**TABELA 2**

**Vagas oferecidas nas três agências, por gênero**

<b>Agência</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>Total</b>
<b>Total de vagas p/ambos sexos</b>	20	53	3	76
Vagas oferecidas pôr sexo (m)	25	48	5	78
Vagas oferecidas pôr sexo (f)	18	31	15	64
<b>Total de vagas por agência</b>	63	132	23	218

Na agência “A”, houve predomínio da oferta de vagas para homens e na “C”, para mulheres.

**TABELA 3**

**Total de encaminhados, aceitos e reprovados, por agência**

<b>Agência</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>Total</b>
<b>Total de encaminhados</b>	124	311	55	490
<b>Total de aceitos</b>	26	44	23	93
<b>Total de reprovados</b>	98	267	32	397

Do total das vagas oferecidas nas três agências, apenas 93 foram ocupadas por candidatos nelas inscritos. Houve 490 encaminhamentos no total sendo que, 124 eram da “A”, 311 da “B” e 55 da “C”. Portanto, o maior número de vagas e volume de candidatos encaminhados concentra-se na agência “B”. Como veremos, isso não significa que essa foi a agência que colocou o maior número de candidatos no mercado de trabalho.

Dos 490 encaminhamentos, 397 foram frustrados. A agência “B” foi mal sucedida em 85,85% dos encaminhamentos. Da agência “A”, 79% dos candidatos encaminhados foram reprovados e, da “C”, 58%.

**TABELA 4**  
**Vagas oferecidas por setor de atividade econômica**

<b>Agência</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>Total</b>
Vagas do setor serviços	26	89	19	134
Vagas do setor indústria	0	1	0	1
Vagas do setor comércio	37	33	4	74
Vagas do setor construção civil	0	9	0	9
Total das vagas por agência	63	132	23	218

A maioria das vagas, 134, foi abertas no setor Serviços, correspondendo a 61% do total, seguido do setor Comércio com 33,94%. A Indústria mostrou ser pouco representativa na oferta de vagas, no município de Florianópolis, pois apenas 4% das vagas eram para este setor. A Construção Civil ofereceu oportunidades somente através da agência “B”. A agência “A” ofereceu majoritariamente empregos ligados ao Comércio.

As três agências pesquisadas ofereceram vagas basicamente nos setores Serviços e Comércio. Esses dados decorrem da economia do município pesquisado onde predominam as ocupações do setor terciário. A oferta de vagas foi majoritariamente voltada para os serviços de distribuição (transporte, armazenamento, comércio atacadista e varejista) e serviços pessoais (doméstico, limpeza, lavanderia, cuidados pessoais, alojamento e abastecimento, hotéis, restaurante, recepção).

Nas agências A e B, o maior número de vagas oferecidas concentraram-se nas ocupações do comércio, especialmente nas da área de vendas. Os dados do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) confirmam que no período pesquisado, setembro, outubro e novembro de 1999, o nível de emprego em Santa Catarina mostrou crescimento para o setor Comércio de 0,22%, 0,73% e 0,30%, respectivamente.

## Perfil das vagas

Realizou-se uma análise do perfil das vagas, segundo a escolaridade exigida, salário oferecido, sexo, restrições, outras exigências e tempo de experiência requerido.

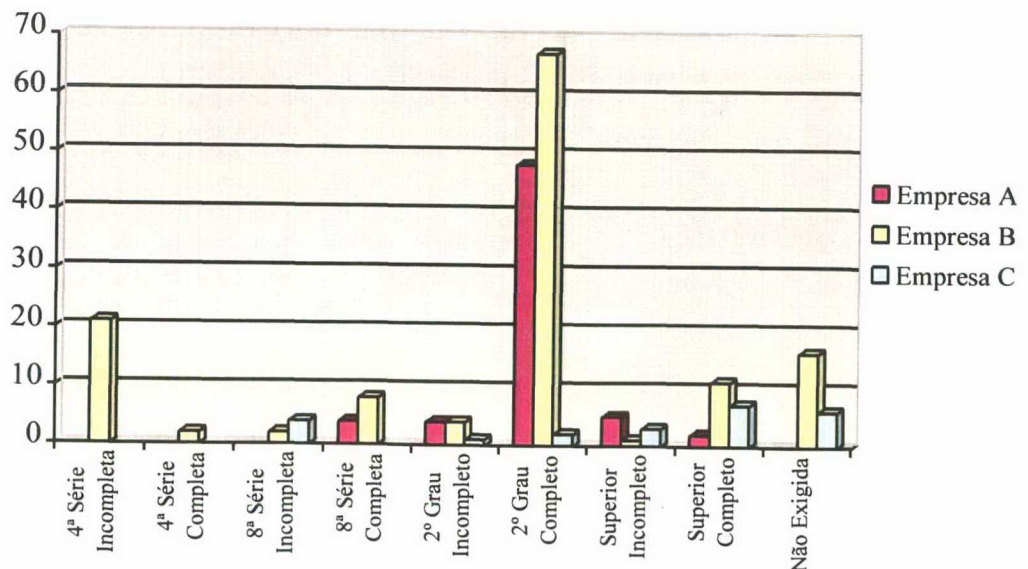
### Perfil das vagas segundo a escolaridade

Do total das vagas oferecidas, 53% exigiam o segundo grau completo. Na agência B, 49% das vagas exigiram o segundo grau e 8,3%, o superior completo. A escolaridade mínima, até a quarta série completa ou incompleta, só era admitida nas vagas ofertadas pela agência “B”.

Na agência “A”, 76% das vagas exigiram segundo grau e na “C” a maior parte requeria nível superior. O nível superior completo ou incompleto foi exigido em proporção bastante diferenciada entre as três agências, cerca de 11% na “A”, 8% na “B” e 39% na “C”. Esse percentual confirma o que a selecionadora da agência “C” relatou no início da pesquisa, “que a agência oferece basicamente vagas qualificadas, efetivas e que exigem nível superior”.

## GRÁFICO 5

Escolaridade requisitada nas vagas das três agências



Segundo POCHMANN (1998), o emprego formal no Brasil apresentou melhoras nos anos 90, quanto ao avanço da escolaridade. A análise do perfil das vagas indica que os empresários estão buscando mão-de-obra mais escolarizada e qualificada. No entanto, o aumento dos índices de escolaridade pode não estar relacionado ao aumento de requisitos no conteúdo do trabalho, mas sim, à abundância de oferta de mão-de-obra escolarizada no mercado diante do crescimento do desemprego. Essa situação transforma a educação no primeiro filtro do recrutamento, mas não necessariamente, no fator que aprova os candidatos numa seleção.

### **Perfil das vagas segundo o salário**

A média dos salários oferecidos nas três agências de emprego foi de 3,6 s. m. Apenas 28% dos empregadores informaram esse dado, a maior parte comunicou que seria combinado com o candidato. Conforme quadro 12 é possível observar o salário médio oferecido por agência:

**QUADRO 6**

#### **Salário médio oferecido, por agência (em salários mínimos)**

<b>Agência</b>	<b>Salário médio, por agência</b>	<b>Maior</b>	<b>Menor</b>
A	4,39	10	2
B	2,53	4	1
C	6,8	9	2

Os melhores salários encontravam-se nas agências “A” e “C” e os piores na “B”. Destacam-se na agência “B” muitas vagas ofertando dois ou três salários mínimos para candidatos que concluíram o ensino médio. Aparece, nessa mesma agência, uma oferta de três salários mínimos para uma vaga que exigia nível superior. Por outro lado, havia uma outra vaga que ofertava quatro salários mínimos para candidatos com a quarta série incompleta. Portanto, a exigência de maior nível de escolaridade parece não se relacionar diretamente com melhores rendimentos.



A média salarial oferecida para cada gênero mostra que as mulheres ganham entre um e dois salários mínimos, enquanto os homens ganham entre dois e três salários mínimos. Esses dados são semelhantes aos da pesquisa do SINE/SC, realizada em 1997, sobre o perfil dos trabalhadores admitidos e desligados do município de Florianópolis. A remuneração inicial das mulheres, com níveis de escolaridade superior, chegava a ser 41% inferior a dos homens.

### QUADRO 7

#### COMPARATIVO ENTRE O SALÁRIO MÉDIO DE CONTRATAÇÃO SEGUNDO A ESCOLARIDADE E O GÊNERO FLORIANÓPOLIS - SC

Período: Janeiro de 1996 a Dezembro de 1997

ESCOLARIDADE	GÊNERO	SAL.MÉDIO DE CONTRATAÇÃO EM R\$	DIFERENÇA (%) ENTRE SAL.FEM. E SAL. MASC.
ATÉ A QUARTA SÉRIE DO PRIM.GRAU INCOMPL.	MASCULINO	281,00	
	FEMININO	242,00	
	<b>Total</b>	<b>274,00</b>	<b>-13,88</b>
DA QUARTA A OITAVA SÉRIE INCOMPLETA	MASCULINO	284,00	
	FEMININO	233,00	
	<b>Total</b>	<b>270,00</b>	<b>-17,96</b>
PRIMEIRO GRAU COMPLETO	MASCULINO	306,00	
	FEMININO	264,00	
	<b>Total</b>	<b>290,00</b>	<b>-13,73</b>
SEGUNDO GRAU COMPLETO	MASCULINO	490,00	
	FEMININO	381,00	
	<b>Total</b>	<b>437,00</b>	<b>-22,24</b>
SUPERIOR COMPLETO (TERCEIRO GRAU)	MASCULINO	1298,00	
	FEMININO	758,00	
	<b>Total</b>	<b>1047,00</b>	<b>-41,60</b>
IGNORADO	MASCULINO	303,00	
	FEMININO	272,00	
	<b>Total</b>	<b>291,00</b>	<b>-10,23</b>
Total	MASCULINO	365,00	
	FEMININO	319,00	
	<b>Total</b>	<b>349,00</b>	<b>-12,60</b>

FONTE: MTb - CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - Módulo I e II

ELABORAÇÃO: Setor de Informação e Análise do Mercado de Trabalho - SINE/SC

Segundo POCHMANN (1998), nos anos 90 houve aumento da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro, sobretudo nos serviços básicos e funções de direção e nível superior. No entanto, o crescimento da presença feminina nos empregos formais não se refletiu na plena recuperação do rendimento médio real do conjunto das ocupações.



### **Perfil das vagas segundo a experiência exigida**

A experiência média exigida para as vagas na agência “B” é maior que nas outras agências, apesar da escolaridade exigida e o salário médio oferecido serem menores.

Observou-se que uma mesma ocupação oferecida nas três agências de emprego apresentavam salários e exigências diferentes. A forma de recrutar e selecionar os candidatos também é diferente entre as empresas que oferecem as vagas. O fato de a agência “B” não realizar a seleção na continuidade do recrutamento, pode ser uma das razões pelos quais os empregadores se previnem, exigindo maior tempo de experiência e referências no processo de recrutamento. Na pesquisa foi possível observar que mesmo que a vaga não especifique o tempo de experiência, nas agências “A” e “C” as selecionadoras recrutam os candidatos mais experientes.

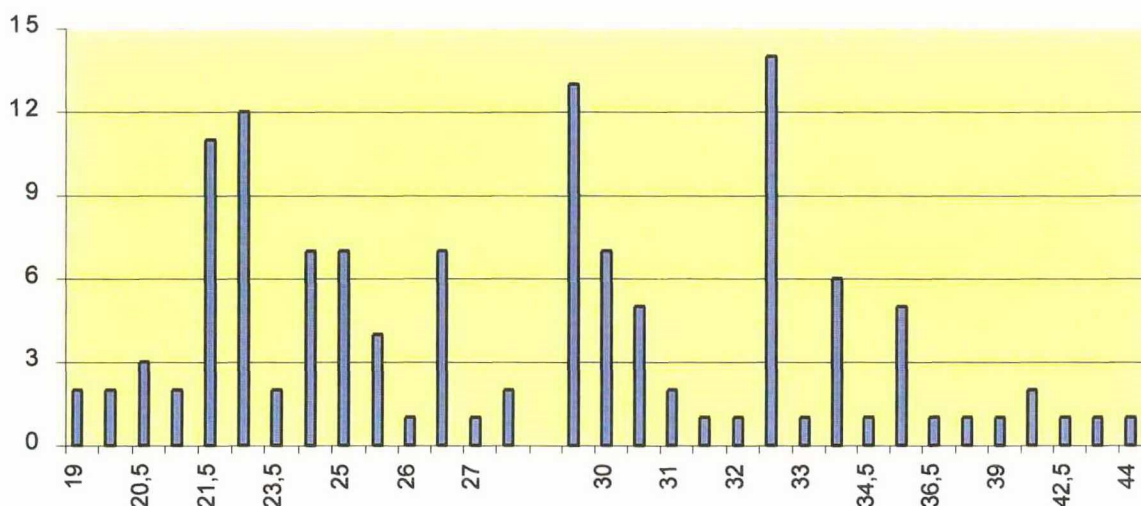
### **Perfil das vagas segundo a idade exigida**

A maior oferta de vagas concentra-se nas faixas entre 21 e 24 anos e 30 e 33 anos de idade. Os mais jovens, entre 16 e 18 anos e os mais velhos, acima de 44 anos, têm menores chances, principalmente na agência “C” que não ofereceu vagas para estes extremos. Tal fato pode estar relacionado com o tipo de vagas ofertadas em cada rede de intermediação.

Na agência “A”, as vagas ofertadas são principalmente temporárias e para estagiários, as quais devem estar estudando e possuir entre 18 e 25 anos. Para as vagas temporárias oferecidas na “A” e, eventualmente, na “B”, o tempo mínimo de trabalho é de três meses e o máximo, de seis. Essas vagas podem ser também para estagiários que são regulamentados por lei específica e devem estar estudando, sendo oferecidas para candidatos com menor faixa etária e sem experiência. No entanto, isso não autoriza a selecionadora a encaminhar candidatos com pouca experiência. Os aprovados para as ocupações efetivas são regidos pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) e não necessitam estar vinculados ao sistema escolar como os estagiários. Portanto, os candidatos encaminhados geralmente são mais velhos. A agência C não costuma

trabalhar com vagas para estagiários, somente para efetivos, por essa razão, a maioria das vagas esperam candidatos entre 30 e 40 anos. A idade máxima oferecida pela maioria das vagas nas três agências foi entre 40 e 45 anos.

**GRÁFICO 6**  
**Média de idade requerida (mínima e máxima)**



Os dados da pesquisa aproximam-se da afirmação de POCHMANN (1999), ao mostrar o perfil dos desempregados. Entre 1989 e 1996, o desemprego cresceu relativamente mais para as pessoas com idade avançada (mais de 40 anos) e para os jovens que buscam o primeiro emprego. Por outro lado, a situação tornou-se menos grave para os trabalhadores jovens entre 25 e 39 anos e os que procuram um reemprego. Conforme gráfico da média das idades mínima e máxima, requeridas por vaga, os jovens com até 21 anos de idade e adultos acima de 37 anos encontram-se em situação de desvantagem, pois a oferta de vagas para candidatos com essas idades é menor.

### **Perfil das vagas segundo as restrições e outras exigências**

As restrições exigidas são pré condições impostas pelos empregadores que podem decidir ou não a aprovação do candidato. Geralmente, as mais solicitadas nas agências de intermediação pesquisadas são: boa aparência, morar perto, ter carro,

referências e não ter filhos. É importante salientar que “referência” e “experiência” são requisitos diferentes e muito considerados na intermediação.

O tempo de experiência, comprovado em carteira, mostra que o candidato atuou por x período, em x empresa, informando para o empregador seu tempo de atuação profissional, seu histórico de rotatividade ou se está há muito tempo desempregado.

Por outro lado, a referência indica para o empregador se o candidato é “de confiança” e se os empregadores anteriores fornecem boas recomendações a seu respeito. A referência é muito utilizada no recrutamento e seleção de pessoal, nas empresas que procuram proteger-se de conflitos trabalhistas. Trabalhadores que não têm “boas referências” nas ocupações comprovadas em carteira, podem sentir dificuldades para conseguir um emprego posterior. Numa das agências pesquisadas o empregador exigia, inclusive, certidão negativa de antecedentes criminais. Além dessas restrições, investigaram-se outras exigências solicitadas pelos empregadores.

O quadro 8 apresenta as exigências mais solicitadas para preenchimento das vagas por ordem decrescente de frequência. As mais solicitadas foram: boa aparência, morar perto, ter experiência em algum conhecimento ou ocupação. As exigências solicitadas que coincidem com as do quadro apresentado por SALM (1998), no capítulo I, para que os jovens tenham competências para atuarem no mercado de trabalho no século XXI, são: boa comunicação, boa fluência verbal, ter conhecimento em informática e envolvimento no trabalho. No entanto, essas não foram as exigências mais solicitadas pelas vagas pesquisadas.

DELUIZ (1995) enfatiza que a informação, base do novo paradigma tecnológico, interliga todos os setores sociais da esfera da economia. Partindo desse pressuposto, o terciário também sofre o impacto das novas exigências de qualificação. As redes de informação e comunicação desencadearam o desaparecimento de fronteiras tradicionais entre os empregos da administração e outros setores (produção, armazenagem, distribuição). Segundo a autora, na área do comércio e serviços são requeridos conhecimentos diferenciados sobre vendas, relações de mercado, circulação de moeda; utilização exata de procedimentos e símbolos matemáticos; manejo da linguagem de forma adequada à situação; pensamento estratégico e planejador. As



exigências intelectuais parecem ser maiores. O que predominaria hoje é a flexibilidade intelectual, capacidade analítica e comunicativa.

### QUADRO 8

#### Outras exigências solicitadas pelos empregadores - Ordem decrescente

Restrições	Quantidade de vagas
Boa aparência	134
Morar perto	57
Ter referência	46
Ter experiência em algum conhec./ocup.	36
Conhecimento espec. na área	17
Dinâmico	14
Disponibilidade para viajar e horário	14
Boa fluência verbal	11
Não fumante	11
Trabalho temporário	10
Ter conhecimento em informática	10
Ter boa comunicação	7
Salário comissionado	6
Carteira de habilitação	4
Desenvoltura	3
Curso em alguma área específica	3
Jovem	3
Sem filhos	2
Inteligência	2
Digitação	2
Líder	2
Cordialidade	1
Educação	1
Conhecimento e envolvimento no trabalho	1

Conforme resultados da pesquisa, as exigências mais apontadas pelos empregadores não foram as intelectuais, mas atributos de estética, referência, conhecimento e experiência em alguma ocupação. A restrição exigida “morar próximo” também está entre as mais solicitadas e indica que o empregador não fornece mais que uma condução para o empregado. Tal exigência sugere que o custo com a mão-de-obra influencia na reprovação dos candidatos. Nessa perspectiva, LEITE, M. (1997) argumenta que a flexibilidade adotada no Brasil é mais numérica do que funcional, pois

a qualidade das ocupações oferecidas (demanda) não requer mão-de-obra qualificada, sendo que as empresas optam por manter trabalhadores em curto espaço de tempo, com custos reduzidos.

A experiência e a referência foram exigências intensamente apontadas nas vagas oferecidas, nas três agências pesquisadas. Algumas exigências pouco comuns foram observadas, tais como: não falar gírias, não ser gordo, ser do tipo modelo, ter boa denteição, pessoa barbeada, cabelos cortados, ser caprichoso. Essas foram esporádicas, mas mostram que existem fatores relacionados à estética, aparência, que podem decidir a seleção de um candidato, muito mais do que a qualificação e escolaridade. Isso não quer dizer que trabalhadores que freqüentam as agências de emprego devam abandonar os estudos e freqüentar cursos de modelo. Porém, é um indicador de que a que a empregabilidade do trabalhador passa por vias ocultas e envolve aspectos subjetivos na sociedade capitalista contemporânea.

O que parece claro é que ter empregabilidade significa estar dentro dos “moldes” que a indústria cultural inculca através dos meios de comunicação: ser magro, alto, tipo modelo, saber falar, ser educado etc.

### **Perfil das vagas oferecidas por gênero**

Para analisar o perfil das vagas, por gênero, procurou-se quais são as mais ofertadas para homens e mulheres, segundo a escolaridade, salário oferecido e as restrições e exigências para uns e outras.

Do total das vagas oferecidas, 29% foram para mulheres, 36% para homens e 35% para ambos os sexos. Quanto à exigência da escolaridade para ambos os sexos, a mais requisitada foi o ensino médio. Entretanto, as vagas que exigiram menor escolaridade (quarta série completa ou incompleta) foram majoritariamente oferecidas para os homens. Esse atributo está relacionado com a oferta de ocupações que exigem excessivo esforço físico e são direcionadas somente para homens, como as de pedreiro. Por outro lado, a experiência foi exigida em maior escala para homens do que para mulheres. O quadro abaixo mostra as restrições mais solicitadas por gênero:

**QUADRO 9**  
**Restrições para o sexo masculino**

<b>Restrição</b>	<b>Sexo</b>	<b>Soma Vagas (%)*</b>
Ter referência	M	47%
Boa aparência	M	40%
Morar perto	M	24%
Sem antecedente	M	1%
Ter carro	M	4%
Ter moto	M	1%

Para cada vaga pode haver mais de uma restrição \*

**QUADRO 10**  
**Restrições para o sexo feminino**

<b>Restrição</b>	<b>Sexo</b>	<b>Soma Vagas (%) *</b>
Boa aparência	F	72%
Morar perto	F	34%
Ter referência	F	16%
Sem filhos	F	3%

\* Para cada vaga pode haver mais de uma restrição

**QUADRO 11**  
**Restrições para ambos os sexos**

<b>Restrição</b>	<b>Sexo</b>	<b>Soma Vagas (%) *</b>
Boa aparência	Ambos	75%
Morar perto	Ambos	21%

\* Para cada vaga pode haver mais de uma restrição

É possível observar que 72% das vagas, oferecidas exclusivamente para mulheres, exigem boa aparência. Isso mostra que a beleza e boa aparência são requisitos bastante considerados na contratação de trabalhadoras. Por outro lado, a exigência da referência concentrou-se, principalmente, nas vagas exclusivas para homens.

Essas últimas estavam associadas a critérios mais objetivos, como ter referência, moto, enquanto que para as mulheres, as restrições relacionavam-se a atributos mais subjetivos como simpatia, boa aparência. Tais exigências podem ser interpretadas como reflexos dos papéis, tradicionalmente atribuídos às mulheres e aos homens na sociedade, os quais marcam a divisão sexual do trabalho com a dicotomia: mulher/subjetivo e homem/objetivo. Assim como as exigências e restrições direcionam-se diferentemente para homens e mulheres, também acontece com as ocupações.



Conforme quadros a seguir, é possível observar quais as ocupações oferecidas exclusivamente para homens e mulheres:

**QUADRO 12**  
**Ocupações oferecidas somente para mulheres**

Ocupação	Soma Vagas	Agência
Caixa	10	A
Camareiro	7	C
Recepcionista	4	B
Secretaria	3	B
Auxiliar de serviços gerais	3	B
Vendedor lojista	2	A
Auxiliar de escritório	2	B
Balconista de comercio varejista	2	B
Faxineiro	2	B
Auxiliar de cozinha	2	B
Vendedor de comercio	2	B
Auxiliar administrativo	2	B
Auxiliar administrativo	2	C
Secretaria	1	A
Auxiliar de escritório	1	A
Auxiliar de serviços gerais	1	A
Coordenadora de alimentos e bebidas	1	A
Orientador de equipe	1	A
Gerente de loja	1	A
Garçoneiro	1	B
Assistente social	1	B
Auxiliar de enfermagem	1	B
Costureira, em geral	1	B
Cozinheiro em geral	1	B
Laboratorista	1	B
Promotor de vendas em geral	1	B
Auxiliar de serviços gerais	1	C
Secretaria executiva	1	C
Encarregado de departamento pessoal	1	C
Auxiliar financeiro	1	C
Assistente social	1	C
Enfermeira	1	C

## QUADRO 13

## Ocupações oferecidas somente para homens

Ocupação	Soma Vagas	Agência
Vendedor de comercio	11	A
Eletrotécnico em geral	6	B
Assessor da área de vendas	4	A
Balconista de comercio	4	B
Encartador	3	A
Pedreiro	3	B
Auxiliar de motorista	3	B
Auxiliar de serviços	3	B
Entregador externo	2	B
Servente de pedreiro	2	B
Vendedor de comercio	2	B
Office-boy	2	B
Auxiliar técnico de	2	B
Pedreiro	2	B
Auxiliar de	2	B
Açougueiro	2	B
Estoquista	1	A
Conferente de deposito	1	A
Engenheiro civil	1	A
Recepcionista de hotel	1	A
Operador de atm	1	A
Estagiária	1	A
Auxiliar	1	A
Zelador	1	B
Vigia	1	B
Técnico de segurança	1	B
Porteiro de edificio	1	B
Pasteleiro	1	B
Motorista particular	1	B
Auxiliar de manutenção	1	B
Garçom	1	B
Frentista	1	B
Copeiro	1	B
Cobrador em geral	1	B
Churrasqueiro	1	B
Chapeiro	1	B
Almoxarife	1	B
Operador de escavadeira	1	B
Motorista particular	1	C
Auxiliar de manutenção	1	C
Engenheiro mecânico	1	C
Garçom	1	C
Mensageiro de hotel	1	C



As vagas que exigem esforço braçal são majoritariamente oferecidas para os homens. As ocupações que reproduzem o papel historicamente exercido pela mulher na sociedade, como funções de cozinha, arrumação, costura, são oferecidas, somente, para o sexo feminino.

VALENZUELA (1999) argumenta que, no Brasil, a discriminação não se expressa de maneira aberta e evidente, mas oculta sob a forma de particularidades que elegem homens brancos em detrimento de mulheres e negros. A segmentação ocupacional é uma expressão da discriminação e manifesta-se na divisão do mercado de trabalho em partes separadas, nas quais as recompensas e as condições de trabalho são diferentes e a mobilidade entre as ocupações é restrita. Para a autora, em relação ao gênero, a segmentação do mercado de trabalho expressa-se através da concentração das mulheres no conjunto das ocupações, definidas tradicionalmente como femininas (segmentação horizontal) e em postos de menor hierarquia no interior de cada ocupação, correspondendo a menores salários, prestígio e poder de decisão (segmentação vertical).

### **3.2.2 Encaminhamentos para as vagas**

Do total das vagas oferecidas nas três agências, 48% não mostraram aprovação de candidatos. A maior parte delas, 52%, tinham como exigência o ensino médio completo, seguido do ensino fundamental incompleto, ou seja, 13%. Em boa parte das vagas (48%) que não apresentaram aprovação de candidatos, o requisito mínimo de experiência era de 12 meses.

Na agência "A", 23 vagas sobraram sem aprovação de candidatos. Segundo a selecionadora da agência, 13 vagas foram canceladas porque o empregador desistiu de oferecê-las naquele período para futuramente reabri-las. Os demais empregadores optaram por algum candidato recrutado no interior da própria empresa. Segundo a psicóloga da agência "A", no período anterior à pesquisa, costumava-se cobrar multa dos empregadores que cancelassem vagas depois de os candidatos lhes terem sido encaminhados. No entanto, esse procedimento inibiu as empresas e terminou por

diminuir a oferta de vagas. Por esse motivo, no período da pesquisa muitas vagas foram canceladas sem que qualquer taxa ou multa fossem cobradas.

No início da pesquisa, tinha-se como hipótese que o baixo aproveitamento candidato/vaga da agência “B”, ou seja, candidatos aprovados por vaga oferecida, poderia ser decorrente da oferta de postos de trabalho altamente qualificados, sem pessoal adequado para se encaminhar. No entanto, os resultados demonstraram que na agência “B”, das 54 vagas que tiveram encaminhamentos sem aprovação, 22 correspondiam a ocupações dos serviços básicos<sup>45</sup>. Verificou-se, por meio dos telefonemas, que os candidatos encaminhados para esse tipo de vaga geralmente são reprovados na seleção, ou seja, no teste (experiência de 5 dias), pois tratam-se de ocupações que exigem uma “certa prática”. Dentre essas 54, foram ofertadas vagas de nível técnico, serviços (escritório) e comércio. Conforme depoimento dos empregadores, as vagas de nível técnico também não comportam candidatos sem prática na função. Não adianta o trabalhador ter apenas o diploma de cursos realizados na área. Para aprovação, é necessário comprovar a experiência e/ou ser bem sucedido no teste prático. O comércio mostrou ser o setor que mais absorve candidatos sem experiência.

Além de vagas não ocupadas sem nenhum aprovado, também identificou-se a existência de outras para as quais não houve encaminhamento, conforme é possível observar no quadro 14.

Além das vagas abertas, sem candidatos aprovados, a agência “B” e “A” mostraram 21 que não receberam encaminhamentos. Entretanto na “A”, essas últimas foram canceladas e as da “B” não apresentaram candidatos recrutados enquanto estiveram disponíveis no banco de emprego.

No início da pesquisa, também tinha-se como hipótese que essas vagas exigiam maior qualificação do que aquela que os trabalhadores possuíam. No entanto, entre as vagas sem encaminhamento da “B”, grande parte não exigia sequer o primeiro grau completo. Por outro lado, a experiência foi exigida para a maior parte das vagas.

Esses dados corroboram as conclusões de POCHMAN (1998) que sublinha que o perfil das ocupações em alta no País não está necessariamente associado a maiores exigências de qualificação profissional.

---

<sup>45</sup> Serviços Básicos: Na classificação de POCHMANN (1998) correspondem a ocupações desqualificadas.



**QUADRO 14**  
**Vagas sem encaminhamento**

Ocupação	Agência	Vagas	Escolaridade	Experiência (meses)	Salário
Aux. enfermagem	B	3	6	12	4
Pedreiro	B	2	0	24	
Aux. enfermagem	B	1	1	12	
Chapeiro	B	1	4	12	
Aux. Escritório	B	1	6	12	2
Aux. serv. gerais	B	1	1		1
Secretaria	B	1	6		3
Zelador	B	1	1	24	
Recepcionista	B	1	6	12	
Pedreiro	B	1	0	24	
Recepcionista	B	1	6	6	2
Pedreiro	B	1	1	36	
Açougueiro	B	1	1	12	
Vend. lojista	A	1	6	12	
Atend. expresso	A	1	7		5
Eng. civil	A	1	8		7
Telefonista	A	1	6	6	
Serv. Pedreiro	B	1	1	12	1

Segundo o autor, a oferta de vagas, no Brasil, cresceu em grande parte nos serviços básicos, comércio e agropecuária, nos anos 90. As categorias de direção, que exigem nível superior são encontradas basicamente no setor público. As atividades profissionais que mais recrutaram trabalhadores, não são aquelas associadas aos setores econômicos que poderiam ser objeto de mudanças dos conteúdos dos postos de trabalho, decorrentes das transformações em curso, que necessitam de trabalhadores mais qualificados. A expansão do emprego no Brasil, nos anos 90, ocorreu nas ocupações de limpeza, segurança, recepção, análise de sistemas, entre outras.

As ocupações que não apresentaram encaminhamentos e as que não tiveram candidatos aprovados, não demonstraram estar associadas às exigências de maior qualificação profissional supostamente requeridas pelo novo modelo produtivo.

Das 21 vagas para as quais houve trabalhadores encaminhados, 17 são da agência "B" e 4 da "A". O nível de escolaridade exigido, com mais frequência, foi até a

quarta série completa<sup>46</sup>. O ensino médio também foi bastante requisitado. Das vagas sem encaminhamento da agência pública, 15, em 17, exigiam experiência de mais de 12 meses.

Além de 47% das vagas com encaminhamento não receberem candidatos aprovados e 10% não apresentarem encaminhamento, houve 43% ocupadas com a aprovação de candidatos encaminhados. Analisemos, então o perfil dos candidatos aprovados e reprovados.

### **Perfil dos trabalhadores encaminhados**

O perfil dos trabalhadores foi analisado conforme a escolaridade, idade, experiência na vaga pretendida, tempo de desemprego e cursos realizados na ocupação pretendida. No início da pesquisa, pretendia-se verificar a inclusão-exclusão de candidatos por etnias. No entanto, a única agência em que foi possível observar-se esse item foi na “A”, pois as fichas dos candidatos possuíam fotos. Na “B”, como o sistema é informatizado e não existe informações sobre a raça do candidato, essa etapa da pesquisa foi prejudicada. Na agência “C”, a maioria dos currículos repassados pela recrutadora também não continham fotos dos candidatos, impossibilitando a análise desse aspecto na pesquisa. Por outro lado, as fichas cadastrais dos candidatos da agência pública traziam informações que não apareceram nas das outras agências, como renda familiar, tipo de moradia e região. Na agência “B”, do total de candidatos encaminhados, apenas 5 eram da zona rural. Conforme gráfico abaixo, é possível observar a renda familiar dos trabalhadores encaminhados na agência B. Nas particulares não foi possível coletar essas informações:

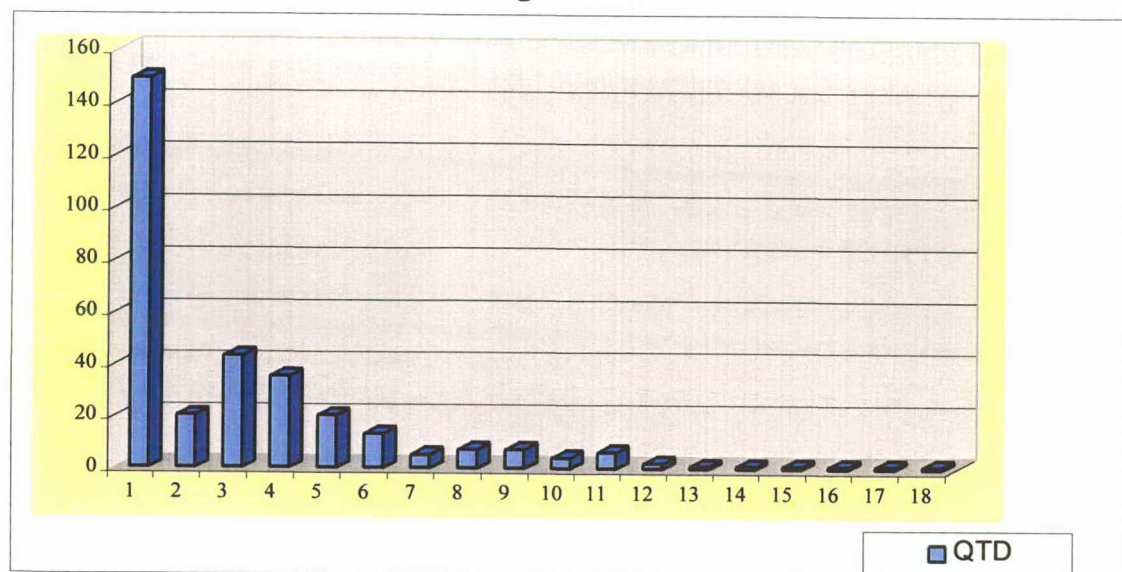
Conforme gráfico sete, observa-se que a maioria dos candidatos provém de famílias de baixa renda, ou seja, 32% estão entre os que recebem até três s. m. de renda familiar. Do total de encaminhados na “B”, 48% não têm renda familiar. Esses dados indicam que a sobrevivência desses trabalhadores não é garantida pelo assalariamento,

---

<sup>46</sup> As fichas do perfil das vagas da agência B, possui um campo referente à escolaridade mínima exigida. O primeiro grau está subdividido em: Quarta série incompleta, completa, oitava série incompleta e completa.

mas por outras formas de geração de renda, como trabalhos precários ou seguro desemprego.

**GRÁFICO 7**  
**Renda familiar dos trabalhadores encaminhados (em salários mínimos)**  
**Agência “B”**



### **Perfil dos trabalhadores segundo a escolaridade**

O perfil dos trabalhadores segundo a escolaridade demonstrou que os encaminhados têm, em média, ensino médio incompleto ou completo.

Parte significativa dos trabalhadores encaminhados nas três agências tinham o segundo grau completo ou incompleto, ou seja, 48%. Esse resultado é coerente com o perfil das vagas que, na grande maioria, requisitou trabalhadores com escolaridade mínima de segundo grau. A amostra desta pesquisa não abrange o total dos trabalhadores inscritos, somente os encaminhados no período pesquisado.

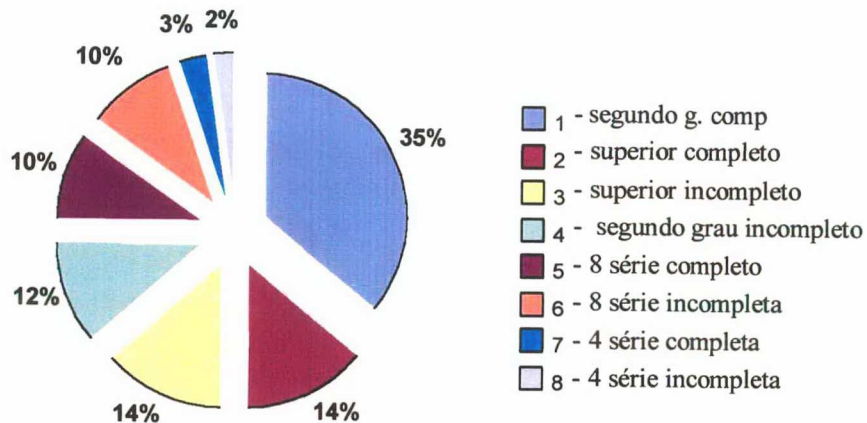
Segundo POCHMANN (1999), a média de escolaridade dos trabalhadores no Brasil é 3,9 anos, um dos piores indicadores dos países latino-americanos. Como exemplo, a Argentina possui 8,7 anos em média de escolaridade, o Uruguai 7,8 e o Paraguai, 4,9 anos. No período compreendido entre 1980 e 1993, a quantidade de



trabalhadores empregados no País com segundo grau completo e superior completo ou incompleto, aumentou.

**GRÁFICO 8**

**Escolaridade dos candidatos encaminhados\***



\* Manteve-se a classificação utilizada pelas agências que é anterior a LDB n° 9394/96. A partir desta lei, as oito primeiras séries constituem o Ensino Fundamental e o antigo 2° grau, corresponde ao atual Ensino Médio.

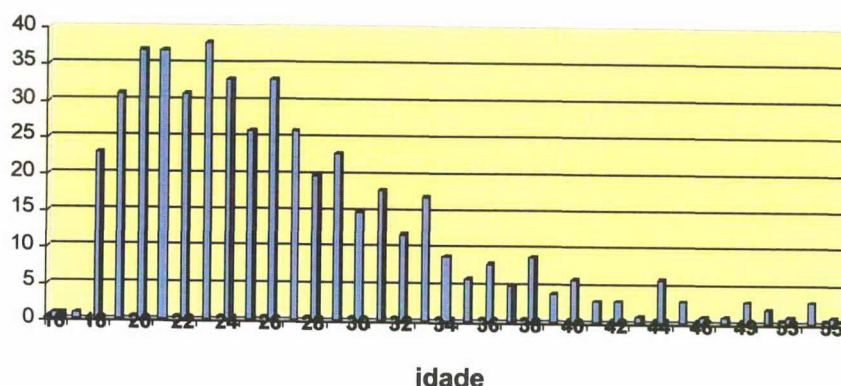
ALVES e SOARES (1998) argumentam que uma das mudanças na estrutura ocupacional do mercado de trabalho é o elevado grau de escolaridade dos ocupados, com uma forte redução dos que possuem o primeiro grau incompleto e acentuada elevação do percentual dos que possuem pelo menos o segundo grau completo. No entanto, a elevação da escolaridade exigida para preenchimento das vagas, bem como, no nível dos candidatos encaminhados não significa que as condições de trabalho melhoraram concomitantemente. Na agência "B", encontram-se vagas para as quais o empregador oferta dois ou três salários mínimos a candidatos com o segundo grau e até com nível superior.

Esses resultados vão ao encontro da argumentação de LEITE, M. (1998) de que a elevação da escolaridade vem ocorrendo simultaneamente à precarização. Segundo a autora, esse fato pode ser decorrente da elevação da oferta de mão-de-obra mais escolarizada; o desemprego é que enfraquece o poder de barganha dos trabalhadores.

### Perfil dos trabalhadores segundo a idade

A idade média dos trabalhadores encaminhados, nas três agências de emprego, revela tratar-se de um contingente bastante jovem. Concentra-se na faixa entre 18 e 29 anos. Conforme gráfico abaixo, é possível observar que o número de candidatos encaminhados, com mais de 34, anos diminui.

**GRÁFICO 9**  
Idade dos candidatos encaminhados nas três agências



Apesar de a literatura especializada argumentar que o diploma do ensino médio aumenta as condições de empregabilidade do trabalhador, não é possível afirmar que a educação, por si, garanta a inserção no mercado de trabalho. A idade dos trabalhadores aprovados demonstrou que muitos jovens com menos de 21 anos de idade ficaram fora do mercado de trabalho, pois a oferta concentrou-se basicamente para os candidatos entre 21 e 24 anos e 31 e 33 anos. Esse resultado significa que os empregadores solicitam trabalhadores escolarizados, mas com experiência mínima no mercado de trabalho. Do total de candidatos aprovados, 15% não tinham a escolaridade exigida, porém apenas 6% não possuíam a experiência mínima solicitada no perfil das vagas.

Para JACINTO (1999) o nível educativo da população juvenil, da Argentina, elevou-se nos últimos anos, mas por outro lado o fenômeno da desocupação, subcontratação e precarização se agravou para quem procura o primeiro emprego. O mesmo pode ser observado no Brasil onde se constata aumento do desemprego de inserção (primeiro emprego) comparando-se a quem procura um reemprego, sendo que

os jovens e os que têm menor grau de escolaridade ficam em situação de desvantagem (POCHMANN, 1999).

Se a idade média exigida pelas vagas das três agências concentrou-se entre 21 e 24 e 31 e 33 anos de idade, boa parcela dos jovens que procuraram emprego nas agências ficaram fora do mercado de trabalho. Cada vez mais o diploma do ensino médio constitui um requisito importante, mas não suficiente, para ingressar no mercado de trabalho.

### **Trabalhadores aprovados**

Dos 93 trabalhadores aceitos, 27% são da empresa “A”, 47%, da “B” e 24%, da “C”. Portanto, a agência que proporcionalmente colocou mais candidatos no mercado foi a “C”, com 100% de aproveitamento, seguida da “A” que contabilizou 41% e, por último, a agência pública que apresentou 33% de colocados no total de ocupações oferecidas. É possível perceber que a agência pública é a que encaminha maior número de candidatos, oferece mais quantidade de vagas entre as outras agências, mas é a que menos coloca trabalhadores no mercado de trabalho.

Dos 93 aceitos, 50 eram homens e 43 mulheres. Apesar da empresa “B” e de algumas fichas das agências particulares não informarem a cor dos candidatos, foi possível verificar, pelas observações e experiência de trabalho numa das agências, que brancos são encaminhados em maior quantidade do que negros<sup>47</sup>. Na “A”, dos 26 aprovados, 21 eram brancos, um negro e quatro sem informação. Na “C”, dos 23 aprovados, sete eram brancos e 16 sem informação.

Do total de aprovados, somente cinco não tinham a idade mínima ou máxima exigida na vaga. Portanto, o requisito da idade, pode ser considerado importante na seleção da mão-de-obra.

---

<sup>47</sup> Essa observação é empírica, pois não existem dados numéricos da totalidade de candidatos brancos e negros.



## Trabalhadores aprovados por escolaridade

Entre os trabalhadores aprovados, 18% não tinham o ensino fundamental completo. Os candidatos aprovados, com ensino médio completo, totalizaram 35%. Do total de aprovados, 15% não possuíam a escolaridade exigida. Conforme quadro abaixo, é possível observar a totalidade dos candidatos aprovados por escolaridade, em cada agência:

**TABELA 5**

### Escolaridade dos candidatos aprovados

Escolaridade	%
Sup. completo	11%
Sup. incompl.	19%
2 grau comp.	35%
2 grau incomp.	7%
8 serie comp.	10%
8 serie incomp.	13%
4 serie comp.	3%
4 serie incomp.	2%
Total	100%

As agências “A” e “C” aprovaram, maioritariamente, candidatos com nível superior completo ou incompleto e a “B” com segundo grau completo ou incompleto. A agência que mais aprovou candidatos com baixa escolaridade foi a pública. Os dados revelaram que existem maiores exigências de escolaridade nas vagas das particulares. Candidatos aprovados com baixa escolaridade foram encontrados somente na “B”.

Ao analisar a adequação da escolaridade dos candidatos aprovados ao que era exigido na vaga, verificou-se que 15% tinham escolaridade menor que a exigida, 32,25% apresentaram escolaridade maior do que a vaga requeria e 52,68%, a mesma. A maior parte dos aprovados com escolaridade maior do que a exigida pela vaga eram da agência “A”. Os candidatos com escolaridade abaixo da exigida foram, maioritariamente, da “B”.

O quadro abaixo revela que as ocupações dos candidatos aprovados que tinham escolaridade menor que a exigida eram da área de vendas:

**QUADRO 15****Ocupações dos aprovados que tinham escolaridade menor que a exigida**

<b>Empresa</b>	<b>Ocupação</b>	<b>Curso na área</b>
B	Auxiliar de serviços gerais	Não
B	Promotor de vendas	Não
B	Promotor de vendas	Não
B	Vendedor praticista	Não
B	Vendedor a domicilio	Não
B	Vendedor a domicilio	Não
B	Vendedor a domicilio	Não
B	Vendedor a domicilio	Não
B	Vendedor a domicilio	Não
B	Vendedor a domicilio	Não
B	Vendedor a domicilio	Não
A	Operador de vendas (banco)	Não
C	Estagiária	Não
C	Secretaria executiva	Sim

**Trabalhadores aprovados por experiência e tempo de desemprego**

Dos 93 aprovados, somente 5 não tinham a experiência exigida. Esse resultado indica que a experiência é bastante relevante no recrutamento e seleção de pessoal, pois 94,62% foram aprovados com a experiência solicitada.

Os cinco primeiros trabalhadores que estavam há mais tempo desempregados foram da agência "B". O candidato há mais tempo desempregado, dentre os aprovados, estava há sete anos sem ocupação. Somente 16% dos candidatos, do total de aprovados, estavam desempregados há mais de 1 ano. O restante estava há menos de um ano na situação de desemprego.

## Trabalhadores reprovados

### Trabalhadores reprovados por escolaridade

Dos 395 trabalhadores encaminhados e reprovados, 46,32% tinham a escolaridade exigida, 43,03% apresentaram escolaridade maior que a solicitada e somente 11% tinham escolaridade menor que a requisitada. Conforme tabela 6, a escolaridade dos recusados está concentrada majoritariamente no nível do ensino médio, seguido do superior completo. Apesar da literatura especializada apontar que os trabalhadores desligados das empresas são de baixa escolaridade e dos admitidos ser maior, a pesquisa apontou que entre os candidatos reprovados a grande maioria tem escolaridade de segundo grau (38%) seguida da de nível superior. Isso não significa que o nível de escolaridade dos desempregados que freqüentaram as agências de emprego é razoavelmente elevada. Entretanto, confirma que a escolaridade por si só não garante a empregabilidade dos trabalhadores que são encaminhados.

**TABELA 6**

#### Escolaridade dos candidatos reprovados

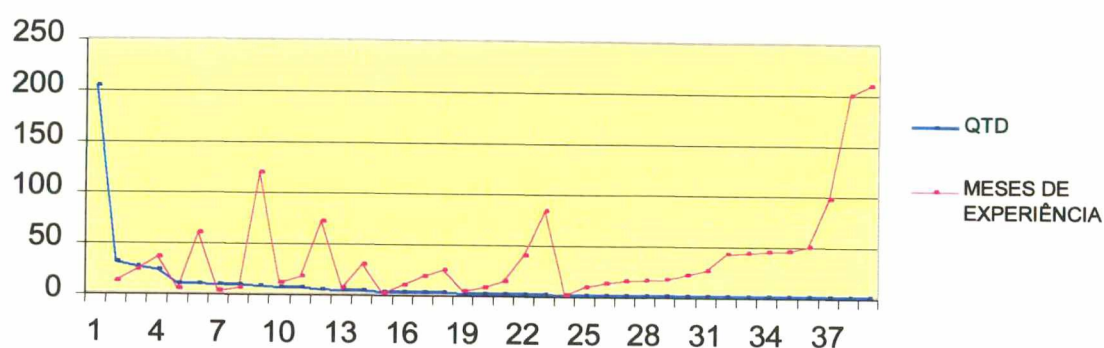
Quantidade	Escolaridade	%
4	Não informado	1%
8	Quarta serie incompleta	2%
9	Quarta serie completa	2%
34	Oitava incompleta	9%
36	Oitava completa	9%
47	Segundo grau incompleto	12%
152	Segundo grau completo	38%
51	Superior incompleto	13%
56	Superior completo	14%
397	Total	100%

### Trabalhadores reprovados por experiência e tempo de desemprego

No gráfico abaixo, os dados sugerem que a experiência é um atributo importante para que o candidato seja aprovado no processo de recrutamento e seleção.

Dos 395 reprovados, 204 não tinham experiência na área, comprovada em carteira, ou seja, 52%. Foi possível observar que, à medida que aumenta o tempo de experiência do candidato, diminui a quantidade de reprovados. Do total de reprovados, 177 tinham até 1 ano de experiência. Entre 1 e 2 anos de experiência, foram reprovados 71 candidatos. Na faixa entre 2 e 3 anos de experiência, os dados indicaram 44 reprovações.

**GRÁFICO 10**  
**Reprovados por experiência**



O tempo que o candidato encaminhado está desempregado também parece ser um bom motivo para reprovação. Da mesma forma, CARUSO (1998) observou na pesquisa das trajetórias intersetoriais em nível nacional, que o tempo fora do mercado de trabalho formal diminui o grau de empregabilidade dos trabalhadores. Ou seja, quanto maior o tempo que o candidato está desempregado, mais dificuldade ele tem de encontrar um reemprego, pois os empregadores poderiam considerar sua experiência obsoleta.

POSTHUMA (1999) salienta que é importante observar os indicadores quantitativos de criação e extinção de empregos, mas é igualmente significativo analisar as transformações da qualidade do emprego. Nesse sentido, é relevante apontar que a exclusão social está crescendo entre os setores mais vulneráveis da força de trabalho, como os desempregados por longo período, os adultos, os analfabetos, os jovens, as mulheres e os grupos raciais discriminados, o que indica a necessidade de políticas focalizadas em grupos-alvos específicos.

Através dos dados da pesquisa, foi possível constatar que entre os trabalhadores reprovados, 53% estavam há mais de um ano desempregado. O total de

reprovados com mais de um ano sem ocupação no mercado de trabalho formal contabilizou 134, sendo que 66 estavam há mais de 2 anos sem emprego.

### **Os motivos que levaram à reprovação dos candidatos**

Dentre os trabalhadores não aprovados encontram-se os reprovados na seleção e os que recusaram a vaga. A seleção compreende etapas como entrevista, testes de avaliação psicológica e personalidade ou simulação prática, no período denominado de experiência. Foi constatado, por meio dos telefonemas, que para as vagas que exigem esforço braçal, a experiência do candidato é comprovada somente no teste prático.

Houve situações em que o candidato foi encaminhado e recusado porque a vaga foi cancelada, pois o empregador decidiu não oferecer mais aquela oportunidade de emprego naquele momento ou ficou com algum funcionário recrutado no interior da própria empresa. A justificativa de que a vaga estava preenchida só aparece na agência "B", pois nas outras agências todos os candidatos encaminhados foram entrevistados. Muitos trabalhadores que freqüentam a agência pública reclamam da falta de seriedade do sistema, quando ficam cientes de que a vaga já estava preenchida desde o início da seleção.

O motivo da recusa dos candidatos foi coletado através de telefonemas aos empregadores na agência "B" ou entrevista com selecionadores das agências "A" e "C". Na maioria das vezes, o selecionador não informou o motivo ou, no caso da "B", o trabalhador devolveu a declaração informando sua reprovação sem, contudo, especificar o motivo.

No quadro 16, estão relacionados, por ordem decrescente, os principais motivos da recusa dos empregadores, sendo que um empregador pode apontar mais de um motivo para o mesmo candidato.

Excluindo-se os casos de vaga cancelada ou preenchida e reprovação na seleção, a exigência da comunicação foi um dos motivos de reprovação mais citados pelos empregadores, seguido da falta da boa aparência e pouca experiência. Conforme DELUIZ (1995), a comunicação e o conhecimento em computação são requisitos importantes para o trabalhador atuar no setor terciário e no novo modelo produtivo. As

vagas mais oferecidas nas três agências de emprego, no período pesquisado, eram da área de vendas, de forma que se exigia boa comunicação para que o trabalhador tivesse um bom desempenho.

### QUADRO 16

#### Motivos de reprovação dos empregadores \*

Quantidade	Motivo
390	Reprovado na seleção
90	Vaga cancelada
76	Vaga preenchida
44	Pouca comunicação
42	Aparência
36	Pouca experiência
36	Disponibilidade de horário
34	Pouco dinâmico
26	Pouco conhecimento específico para a função
24	Empatia
24	Curso superior incompatível
18	Perfil e currículo não encaixou
14	Reprovado no teste
12	Fluência
10	Despreparo
8	Sem qualificação
8	Escrita ruim
8	Pouco conhecimento em informática
6	Rotatividade

\* Pode haver mais de um motivo indicado para cada candidato

Na maior parte dos casos, a comunicação não foi um requisito solicitado pelo empregador no momento em que contactou as agências, oferecendo as vagas. Outros motivos de recusa como pouco dinamismo, falta de empatia, falta de fluência verbal, despreparo, escrita ruim, rotatividade profissional, também não haviam sido citados como exigências das vagas oferecidas. No entanto, foram apontados como motivos de reprovação. A reprovação dos candidatos revela que aspectos subjetivos, não declarados no perfil das vagas, podem definir quem fica com o emprego.

É interessante observar que nenhum motivo citado pelos empregadores, aponta a escolaridade ou poucos cursos na área como aspectos definidores da reprovação.

Motivos que podem ser considerados de ordem subjetiva, como boa aparência, pouco dinamismo e empatia, foram freqüentemente citados.

CHIAVENATO (1999) sustenta que para o encaminhado ser aprovado é necessário que  $x = y$ , ou seja, que o candidato preencha todos as exigências da vaga. Porém, do total de reprovados, 137 atendiam todas as exigências solicitadas pelos empregadores, ou seja,  $x = y$ . Esse resultado representa 34,5% do total de candidatos recusados. Conforme quadro abaixo, 26 foram reprovados porque a vaga estava preenchida ou cancelada e 38, reprovados na seleção. Os demais, em torno de 54%, foram recusados por motivos específicos.

#### QUADRO 17

##### Quantidade de candidatos reprovados que atendiam todos os requisitos, por motivo do empregador

Motivo	Quantidade
Reprovado na seleção	38
Vaga preenchida ou cancelada/	26
Pouco dinâmico	10
Pouco conhecimento computação	10
Pouca comunicação	9
Aparência	9
Pouca experiência	8
Pouca fluência verbal	7
Disponibilidade de horário	5
No teste	4
Despreparado	3
Sem qualificação	3
Escrita ruim	2
Idade	2
Curso superior incompatível	2
Empatia	2
Sem perfil exigido	1
Rotatividade profissional	1
Sotaque	1

Vale lembrar a argumentação de MACHADO (1998), quando sustenta que a gestão da força de trabalho adota um conjunto de processos de conformação de decisões, atitudes, valores e critérios baseados na subjetividade do trabalhador para contratar, demitir, promover, premiar assalariados etc. O “modelo de competências” faz

a representação de um conjunto de práticas sociais que tem definido o modo através do qual as empresas e o mercado de trabalho têm feito a gestão da força de trabalho. Conforme a autora, a força do apelo às competências do trabalhador traduzem as exigências altamente seletivas impostas pelo mercado à força de trabalho.

Portanto, mesmo que o trabalhador recusado preencha todos os requisitos estipulados para a vaga, o processo de seleção busca identificar, além dos requisitos explicitados, outras competências e atributos de ordem subjetiva dos candidatos que julgam ser necessários para atuar na empresa que oferece a vaga, independentemente do setor de atividade econômica.

Segundo MACHADO (1998), a competência é um atributo que só pode ser identificado através da ação desenvolvida dentro de uma situação apreciada. O decisivo na avaliação da competência é a mobilização do sujeito, seu modo de intervenção e como se articula a dimensão conceitual dos saberes na sua atividade. As competências referem-se a proposições que têm como centro a ênfase na dimensão da subjetividade. Portanto, ser competente expressa muito mais que estoque de conhecimentos, pois os indivíduos devem comprovar que são capazes de realizar tarefas que lhes são apresentadas.

Considerando que as competências são comprovadas somente através da atuação do trabalhador, as agências que selecionam candidatos tentam evidenciá-las e avaliá-las através de testes psicológicos, e procurando identificar se possuem as aptidões necessárias para atuação na vaga oferecida.

Os motivos específicos mais apontados por empregadores que reprovaram candidatos que atendiam todos os requisitos da vaga foram: pouca comunicação e dinamismo, pouco conhecimento em computação e aparência indesejável.

Dos 137 reprovados que atendiam aos requisitos solicitados, 15% desistiram da vaga e a maior parte, 85%, foram reprovados pelo empregador. Conforme quadro abaixo é possível observar que 8 desistiram por não entrarem em acordo salarial.

Em suma, a pesquisa nas três agências de intermediação esclareceu aspectos importantes relacionados com a inserção do trabalhador no mercado de trabalho formal e o papel da educação neste processo. O objetivo da pesquisa foi trazer elementos para se discutir quais foram os atributos que decidiram a conquista de um emprego. Por outro lado, o perfil dos reprovados propiciou que se entendesse quais exigências não foram



atendidas e restrições que lhes foram impostas, consideradas importantes pelos empregadores.

### QUADRO 18

#### Candidatos que recusaram as vagas e atendiam todos os requisitos

Quantidade	Motivo recusa candidato
12	desistiu da vaga
3	desistiu da vaga, salário comissionado
3	desistiu da vaga, não entrou em acordo salarial
1	desistiu da vaga, sem experiência
1	desistiu da vaga, salário comissionado
1	desistiu da vaga, não entrou em acordo salarial
21	TOTAL

O motivo de reprovação dos candidatos mostrou que a escolaridade não apresenta significativa importância ao analisar-se o perfil dos aprovados e reprovados. Assim como, entre os aprovados, 15% tinham escolaridade menor que a exigida, entre os reprovados 46,32% apresentaram o grau escolar solicitado. A escolaridade dos reprovados concentrou-se majoritariamente entre os níveis escolares superiores (segundo grau e superior incompleto ou completo). Portanto, como se traduz empregabilidade nesse contexto, se entre os reprovados a maior parte dos trabalhadores possuem escolaridade elevada e são experientes? Os resultados da pesquisa indicam que o conceito de empregabilidade, pautado na maior escolaridade, é insuficiente para explicar a inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho. O discurso salvacionista da educação básica, como panacéia, esvai-se quando se constata a ênfase em outros elementos determinantes da seleção de pessoal que não são adquiridos nos sistemas escolares.

### 3.3 Discussão dos dados

A análise comparativa das vagas oferecidas mostrou que existe uma segmentação e direcionamento das vagas para as agências públicas e para as privadas. Como vimos, o fato de a agência pública oferecer todos os serviços gratuitos,

isoladamente, não justifica o grande número de candidatos encaminhados, pois as particulares também são isentas de taxas para os candidatos. O grande fluxo de encaminhados na pública pode ser explicado através do fácil acesso oferecido para os trabalhadores que procuram o sistema de recrutamento. O banco de empregos oferece vagas via *on line* e o candidato tem a possibilidade de ser encaminhado no mesmo dia em que se inscreveu na agência. Nas particulares, o trabalhador inscreve-se, mas só será encaminhado posteriormente, se a selecionadora escolher o seu currículo entre os melhores.

Nessa trajetória, o filtro do processo de intermediação das agências particulares é provido de imprevistos e obstáculos para um desempregado que procura, desesperadamente, por emprego. Por outro lado, as dificuldades que porventura o candidato encontre em agências particulares, na pública só serão evidenciadas durante o encaminhamento às empresas. De qualquer forma, seja qual for o caminho que o candidato irá percorrer na busca por um emprego, sua trajetória é provida de incertezas, decorrentes das exigências tanto das agências de emprego como dos empregadores que oferecem as vagas.

A facilidade que os trabalhadores encontram no encaminhamento ao mercado de trabalho na agência “B”, não pode ser interpretada como eficácia da agência nem como inserção profissional do candidato. Os obstáculos encontrados nas empresas podem desencadear intensa rotatividade por vários encaminhamentos sem aprovação. Por sua vez, enquanto os trabalhadores sentem dificuldades de terem seus currículos selecionados nas agências particulares, na pública a maior reclamação advém do fato de as vagas estarem preenchidas ou canceladas. Nesse caso, os candidatos vão até o empregador e se frustram, sentem-se desrespeitados e entendem que o sistema da agência “B” é “furado”. Vêm-se num processo de intermediação, reduzidos a um fator de produção que pode gerar resultados específicos ou não e que devem ser testado no processo de seleção. Segundo MACHADO (1998), “o culto da competência” é a apologia do poder individual, enquanto os produtos da atividade humana aparecem como mágicos, independentemente de relações sociais. No processo de intermediação, a identidade, a competência do indivíduo são procuradas pelos selecionadores como mercadorias independentes, pois cada candidato deve ser responsável pelo seu insucesso.

Por sua vez, a pesquisa evidenciou que os candidatos devem oferecer o melhor das suas capacidades de trabalho, pois o mercado está cada vez mais seletivo, mesmo que não haja emprego para todos e que as ocupações oferecidas sejam “desqualificadas”. Conforme POCHMANN (1998) e os resultados da pesquisa, os empregos gerados não são os providos de maior conteúdo tecnológico. Os serviços de produção, que demandam níveis de escolaridade superior, estão em baixa no País e não foram ofertados no período da pesquisa, nas três agências de emprego. Apesar de “A” e “C” demandarem ocupações com maior nível de escolaridade que “B”, a quantidade não foi relevante. Baseando-se nas conclusões apontadas por LIEDKE (2000), foi possível entender que no comércio a educação pode ser abordada muito mais como critério de recrutamento do que requisito necessário para o bom desempenho no trabalho.

Os resultados da pesquisa indicam elementos apontados nas argumentações de ALVES e SOARES (1998), LEITE, M. (1998) e MACHADO (1998) de que o aumento da demanda por trabalhadores mais escolarizados pode estar relacionado à elevação da oferta de indivíduos mais educados e não necessariamente ao processo de modernização produtiva. As exigências das vagas oferecidas nas três agências de emprego demonstram que há outros atributos avaliados na intermediação de emprego, que fogem das recomendações sustentadas pelos ideólogos da empregabilidade. Por conseguinte, o setor terciário evidencia que as relações entre trabalhadores e mercado de trabalho não dependem apenas de qualificações técnicas, mas da soma de fatores envolvidos nas relações entre os diferentes atores e suas subjetividades.

A experiência na área e o tempo comprovado, em carteira, que o candidato esteve desempregado, também são itens altamente relevantes para que seja aprovado no recrutamento e seleção. O fato curioso é que dentre as novas competências destaca-se a capacidade de adaptar-se a um mercado de trabalho em constante mutação, ao próprio desemprego e às inseguranças do mundo do trabalho.

No entanto, essa competência não é considerada no momento da seleção. A exigência de experiência na área foi um motivo significativo e elemento que desencadeou a reprovação da maior parte dos candidatos, sem, por isso, expressar que o trabalhador deva ter conhecimentos em diferentes áreas ou ser flexível.

Pelo contrário, a reprovação por inexperiência na área e rotatividade profissional revelam que o empregador busca um trabalhador que seja “especializado”

na ocupação pretendida. Parecem existir intensas contradições entre o discurso e a prática, pois o que se quer do trabalhador na realidade pesquisada são atributos que mostrem um candidato que atuou na mesma ocupação no mercado formal de trabalho e não flexibilidade em diferentes áreas. A atuação do indivíduo na informalidade e o desempenho de diferentes tarefas e/ou ocupações chegam a ser mal vistas por selecionadores, interpretadas como inexperiência na área, instabilidade do trabalhador ou até problemas de personalidade como “pessoa sem objetivo, não confiável”.

O tempo que o candidato está desempregado, a partir do período da sua última demissão, mostrou ser um elemento condicionante para reprovar candidatos encaminhados. A pesquisa mostrou que quanto maior o tempo de desemprego dos trabalhadores, maior o número de reprovados. Esse pode ser um dos aspectos ocultos que interferem nas estratégias de seleção. A partir daí, evidencia-se que as “competências dos trabalhadores” são atributos relacionados à ação, à prática e não somente à experiência, pois se estas não tiverem sido mobilizadas no recrutamento, o empregador pode considerar o trabalhador desqualificado. Esse é mais um dado que pode ser considerado oculto, mas decisivo no processo de seleção, pois não foi destacado pelos selecionadores e tão pouco é sublinhado nos documentos oficiais que discutem políticas públicas de emprego.

Observando as estratégias utilizadas pelas agências para selecionar os trabalhadores, e discutindo com os profissionais das agências os critérios e abordagens que orientavam suas práticas, entendemos que seria fundamental discutir as concepções que norteavam as escolhas de alguns trabalhadores e a reprovação de outros. Para tanto, foi necessário voltar à teoria e observar outros aspectos que, embora ocultos no discurso dominante, são fundamentais para compreender a heterogeneidade do mundo do trabalho, em especial as teorias de administração de recursos humanos em voga e as particularidades das qualificações requeridas pelo setor terciário que foi o predominante na nossa amostra. O capítulo quatro foi escrito com essa intenção.

## **IV – DIVERSOS REQUISITOS DE EMPREGABILIDADE NO HETEROGÊNEO MUNDO DO TRABALHO: o necessário retorno à teoria**

Partindo-se do pressuposto da crise do padrão taylorista/fordista de produção e relações de trabalho, novas formas de organização do trabalho e de gestão de pessoas estão sendo implementadas, no sentido de garantir a acumulação capitalista. Nesse panorama de transformações técnicas e sociais, as empresas passam a perseguir o objetivo de garantir o comprometimento do trabalhador com o processo de trabalho e com os objetivos organizacionais.

As relações entre empregador e trabalhador tornam-se cada vez mais seletivas e complexas. Não basta mais perguntar sobre a formação requerida para manter um emprego. Modifica-se a maneira de pensar a articulação entre as qualidades dos trabalhadores e as exigências do trabalho. A performance esperada do trabalhador para desempenhar tarefas, não serve mais de base para formação, esta deve agora vincular-se no sentido de atingir a adaptabilidade profissional. Os empregos são definidos não mais pelo conteúdo do posto, mas a partir de uma soma de situações que necessitam de competências executáveis (DUGUÉ, 1998).

O modelo de competências tem inspirado as mais diversas teorias que envolvem o processo de gestão de pessoas e o recrutamento e seleção de pessoal.

### **4.1 Administração de recursos humanos: recrutamento e seleção de pessoal no novo modelo produtivo**

Os defensores das populares teorias de recursos humanos, como a inteligência emocional ou capital intelectual, tentam mostrar que estamos vivenciando uma nova era, a era da informação. Agora o diferencial produtivo passa a ser o de administrar o conhecimento que se tornou a maior responsabilidade dos gerentes.

As novas competências almejadas referem-se, basicamente, ao comportamento do trabalhador no processo produtivo, induzindo a criação de novos parâmetros de

avaliação e critérios para inserção no mercado de trabalho. Para GOLEMAN (1998), autor de “Trabalhando com a inteligência emocional”, o atributo de maior validade dos trabalhadores para atuarem atualmente nas organizações estão vinculados ao saber lidar com emoções. Para o autor, já não importa mais se somos inteligentes, nem a nossa formação ou o nosso grau de especialização, mas como nós lidamos com os outros. Esse, portanto, é o critério de avaliação que, cada vez mais, vem sendo utilizado para se decidir quem será contratado ou quem não será, quem será dispensado ou mantido na empresa e quem será promovido.

Nessa linha, focalizam-se qualidades pessoais como iniciativa e empatia, capacidade de adaptação e de persuasão. Segundo GOLEMAN (1999), se você trabalha numa pequena empresa ou por conta própria, sua capacidade de atingir o máximo de desempenho depende em grande parte de dispor dessas habilidades. Portanto elas seriam essenciais numa época em que não há garantias de emprego e o próprio conceito deveria ser substituído pelo de “habilidades portáteis”.

Os defensores da inteligência emocional, que se baseiam especialmente em competências atitudinais para explicar o sucesso do indivíduo no trabalho, vêm reforçando a idéia que a educação não é mais importante para que o indivíduo tenha “sucesso” nas organizações ou consiga um “lugar ao sol” no mercado de trabalho. Para GOLEMAN (1999), o padrão de avaliação do taylorismo eram os testes de QI, pois seus proponentes sustentavam que a medida correta da excelência era a capacidade da mente humana. O autor argumenta que os testes de QI e as tipologias da personalidade, também muito aplicados na década de 60, não eram infalíveis. Não explicavam porque pessoas com alto QI não tinham êxito no trabalho.

No entanto, para GOLEMAN (1999), a monografia de McClelland de 1973, *Testing for competence rather than intelligence* – modificou o debate. Ao sustentar que os conceitos tradicionais de habilitação acadêmica, notas escolares e credenciais avançadas não eram capazes de prever o desempenho profissional, propôs um conjunto de tipos específicos de competência (empatia, auto-disciplina e iniciativa) para distinguir os mais bem-sucedidos. Portanto, o QI deixaria de explicar o êxito das pessoas ou de grupo de pessoas.

Segundo o autor, as emoções descontroladas podem fazer inteligentes parecerem “burros”. Quanto mais alto o cargo, menos importantes são as habilitações

técnicas e as capacidades cognitivas e mais importante se tornam a competência em inteligência emocional. Os depoimentos dos empregadores, citados por GOLEMAN (1999), relatam que as habilidades dos engenheiros do futuro serão diferentes daquelas para as quais foram treinados. Eles necessitarão ser suficientemente flexíveis para mudar de emprego a cada três ou cinco anos. Precisam saber como desenvolver e executar idéias, como fazer parte de uma equipe, como argumentar, aceitar críticas, comentários e adaptar-se.

Esses depoimentos evidenciam que, o que importa para o capitalismo contemporâneo não é a quantidade de conteúdo que se acumulou, mas a capacidade de argumentar, propor idéias. Sendo assim, GOLEMAN (1999) acredita que os novos parâmetros considerados pelas organizações não têm relação alguma com o que era importante na escola. O conhecimento acadêmico, segundo esses critérios, é irrelevante, já que os defensores da inteligência emocional pressupõem que as capacidades emocionais são suficientes para desempenhar um trabalho. Os empregadores relatam que o que se aprendeu na escola é apenas uma competência de ingresso no campo profissional, mas não transforma a pessoa num “vencedor”. A inteligência emocional é, para eles, o fator de maior peso para se obter um desempenho destacado.

Para GOLEMAN (1999), as competências-chaves exigidas em cada empresa correspondem à realidade de cada organização. A moldura da competência emocional, segundo o autor, pode ser dividida em dois campos: a competência pessoal que determina como os indivíduos lidam com eles próprios e a competência social que determina como os indivíduos lidam com outras pessoas.

A competência pessoal é subdividida em três tópicos:

a) da auto percepção: que determina o reconhecimento dos pontos fortes e limitações de cada indivíduo e conseqüentemente da percepção do seu próprio valor;

b) da auto regulação: que lida com os impulsos interiores. O indivíduo sabe lidar com emoções “perturbadoras” ou de conflitos. São competências que abrangem o potencial de honestidade e integridade, de assumir responsabilidades, de ter flexibilidade para lidar com as mudanças. Essas competências indicam ser de extrema relevância para garantir a harmonia das relações interpessoais na organização e minimizar os conflitos;

c) motivação: são consideradas por GOLEMAN (1999), as tendências emocionais que guiam o alcance das metas. São identificadas como vontade de realização, dedicação, iniciativa e otimismo.

As competências sociais são subdivididas em dois tópicos:

a) a empatia: é a percepção dos sentimentos e preocupação com os demais. Abrange a compreensão dos outros, a orientação para antever, reconhecer as necessidades dos clientes. Também é a competência que possibilita pressentir as necessidades de desenvolver os outros, cultivar oportunidades para os diferentes tipos de pessoas. A empatia envolve a leitura das correntes emocionais e os relacionamentos de poder de um grupo. Essa competência indica a necessidade de o trabalhador conquistar clientes num mercado competitivo regido pela lógica da concorrência;

b) aptidões sociais: é a competência social considerada natural. Subdivide-se em poder de influência, comunicação, liderança, catalisador de mudanças, gerenciamento de conflitos, formação de vínculos, cooperação e capacidade de equipe. Para GOLEMAN (1999), as pessoas influenciam reciprocamente seus estados de ânimo, por isso o poder de influência contagia uns aos outros.

Analisando o rol das competências emocionais, pode-se observar que são as mesmas que constituem o perfil ideal do trabalhador para o chamado novo paradigma produtivo. Detectar tais competências parece ser tarefa difícil, posto que só podem ser adequadamente identificadas e avaliadas quando o indivíduo estiver atuando em diferentes situações na organização. Por essa razão, o pessoal de recrutamento e seleção procura identificar as competências emocionais do indivíduo através de técnicas denominadas “testes de simulação”, os quais tentam reproduzir situações que o candidato vivenciará na empresa. Ainda assim são questionáveis, pois conforme TAMAYO (1996), cada organização possui cultura e valores próprios. A partir desse quadro, o que se evidencia é que as competências emocionais são capacidades do indivíduo adaptar-se à ideologia e lógica do mercado. Perante essa situação, o desenvolvimento de cursos de capacitação profissional tornam-se indispensáveis para o bom funcionamento da flexibilização do processo produtivo.

Diante de um grupo de candidatos a emprego, as pessoas precisam prever com alguma precisão quem apresentará a “melhor química numa equipe de trabalho”



GOLEMAN (1999). Essas decisões exigem a capacidade de incluir no processo de tomada de decisão a sensação intuitiva do que é certo ou errado.

Além de competências emocionais e sociais que envolvem o comportamento do indivíduo, o controle dos seus sentimentos e a capacidade de aprender, estar aberto a mudanças, o discurso empresarial sustenta que os trabalhadores devem estar constantemente inovando e criando novos conhecimentos. Nesse sentido, outra concepção que dá alicerce às atuais estratégias de gestão é a teoria do capital intelectual.

Os mandamentos da teoria do capital intelectual determinam que o conhecimento é o principal recurso produtivo para a competitividade, bem como, a criação e a inovação. Se as empresas brasileiras investem pouco em P&D qual é a inteligência que se quer dos trabalhadores? Se esta inteligência não é a capacidade de criar, de inovar produtos como indicam os mandamentos do capital intelectual, parece ser a inteligência vinculada mais a comportamentos e postura do trabalhador. Quando GOLEMAN (1999) fala que os novos critérios de seleção não consideram mais os conhecimentos, especialização técnica, mas o que o indivíduo faz com os saberes acumulados, está sugerindo um entrelaçamento, parcial da inteligência emocional com a teoria do capital intelectual.

Para TAMAYO (1996), os componentes principais das organizações são os valores, os papéis e as normas que norteiam o funcionamento das empresas. As normas e os valores são elementos “integradores”, pois são compartilhados por todos. A percepção dos valores de uma organização pode ser identificada no discurso cotidiano dos empregados. Para o autor, os valores são metas que o indivíduo desenvolve, relativos a estados de existência ou a modelos de comportamento. Por esse motivo, para o autor, a base dos valores é de ordem motivacional, pois expressam interesses e desafios individuais e coletivos. Os valores organizacionais são as crenças e princípios básicos de uma organização constituindo o núcleo da cultura organizacional. São princípios relativos a metas desejáveis que orientam a vida da empresa. Constituem a ideologia da organização e definem as formas de comportamento esperado dos membros.

No entanto, se os valores das empresas fossem os mesmos dos indivíduos não seria necessário o investimento nas mais variadas técnicas de treinamento comportamental para garantir a harmonia no relacionamento entre capital e trabalho.

Dessa forma, TAMAYO (1996) enfatiza que as organizações têm sistemas de valores que não são necessariamente idênticos aos dos membros e que isso pode ser conflitivo. Daí, a grande relevância dos “valores compartilhados” para criar modelos mentais semelhantes relativos ao funcionamento e à missão da empresa.

Além das competências emocionais, alguns autores que trabalham com recrutamento e seleção de pessoal dão muita ênfase à experiência profissional como formadora de competências e comportamentos. É o caso de WEISS (1992) ao enfatizar a educação formal concentrada em conhecimentos, não no fazer. Mesmo que a experiência profissional do trabalhador que procura emprego seja diferente das vagas oferecidas no mercado de trabalho, o candidato ainda assim está em posição privilegiada, pois tem hábitos, condicionamento em organizações, conhecimento em gerenciar o tempo e para outras atividades profissionais importantes. Isso mostra o quanto é importante o candidato ter experiência.

O que pode explicar a exigência de experiência para funções aparentemente simples dos serviços, podem ser as qualificações tácitas dos trabalhadores. Essa qualificação adquire-se, somente, através da experiência e não no sistema escolar.

BIANCHETTI sublinha que as discussões sobre a qualificação tácita dos trabalhadores ganharam espaço recentemente, “talvez uma das principais explicações possa ser encontrada no fato de que até a década de 70 ter predominado o pensamento segundo o qual o lugar da educação era na escola e o da produção na empresa, e dentro desta divisão os planejadores e os executantes era claramente delimitada e ideologicamente justificada” (1998, p. 274).

Os serviços de distribuição (serviços básicos) sublinhados pela literatura especializada como “desqualificados” vêm delimitando exigências que apontam um mercado de trabalho cada vez mais seletivo, sem lugar para a inexperiência e a falta de conhecimento tácito dos trabalhadores. O depoimento do gerente da agência “A” pode ser um exemplo esclarecedor: “Nos dias de hoje o empregador não quer qualificar ninguém. Ele quer que o indivíduo esteja pronto e a gente sabe que não é bem assim, pois ninguém está pronto”.

O saber tácito do trabalhador pode ter conotações diferentes entre setores ou ramos de atividade econômica. Segundo POCHMAN (1998), os serviços de produção são vinculados a “alguma especialização prévia”. Já o setor terciário no Brasil, as

ocupações que estão em alta, podem ser desprovidas de saber prévio. No entanto, o saber tácito não está excluído dessas ocupações, pois a necessidade da experiência é cada vez mais apontada pelas empresas. Nesse sentido, conforme BIANCHETTI (1998), a desqualificação perde materialidade, pois a qualificação tácita abrange discussões da subjetividade dos trabalhadores.

As atuais políticas de gestão buscam estratégias diversificadas para apropriar-se do saber tácito dos trabalhadores. Para explicar os critérios de seleção RATNER (1997) contribuiu sobremaneira ao citar que a “cultura das organizações” deve ser pensada em termos de cultura política no sentido amplo que abrange o comportamento dos indivíduos, das instituições e das organizações. A cultura política tem uma amplitude maior do que apenas a atuação dentro das organizações produtivas. Ela se refere à própria forma como os indivíduos de todas as categorias, dentro da organização, justificam ou legitimam suas ações ou procuram sua “*raison d’être*” (RATNER, 1997, p. 78).

Segundo LEITE, E. (1997), é na raiz das novas estratégias empresariais que se justificam as novas competências exigidas dos trabalhadores. As competências se orientam pela busca das empresas em cultivar essa nova mentalidade baseada em conceitos como valorização, envolvimento e participação.

As novas formas de gestão da mão-de-obra no Brasil são analisadas por LEITE, M. (1996). A autora enfatiza que a qualificação parece não ser o único cuidado presente nos investimentos empresariais voltados para o treinamento. Uma parcela significativa dos cursos de capacitação destina-se a programas comportamentais ou motivacionais para despertar nos trabalhadores uma postura cooperativa com relação às estratégias e metas da empresa. A autora sublinha que esses treinamentos não podem ser confundidos com os destinados a “formar trabalhadores qualificados”. O conteúdo dos programas são relacionados ao tipo de atitudes que a empresa espera de seus trabalhadores, à rotina. Não são conteúdos técnicos ou de formação básica.

Difundir as estratégias de comprometimento e envolvimento do trabalhador no processo de produção não é tarefa fácil. Essa missão envolve políticas e práticas de administração de recursos humanos com o intuito de reduzir os conflitos entre capital e trabalho, sob uma outra ótica, diferente do sistema de organização taylorista. Segundo RUAS e ANTUNES (1997), uma das estratégias de gestão mais difundidas, que

responde a nova dinâmica da competição entre as empresas é a gestão da qualidade total (GQT ou TQC). Essa estratégia tem como princípio desenvolver trabalhos em grupos, baseados na participação dos trabalhadores e controle da qualidade por toda a empresa. Para se conseguir responsabilidade e comprometimento do trabalhador com a qualidade e produtividade, a empresa necessita desenvolver políticas de gestão. No entanto, as propostas de TQC, para obterem sucesso, devem ser difundidas dentro das condições sócio-culturais da empresa e força produtiva.

Para MONTERO (1997, p.15), a gestão flexível dos recursos humanos não se baseia na coação e não necessita de um sistema formal de controle. O objetivo é respeitar a subjetividade do trabalhador ao mesmo tempo em que se a mobiliza em benefício da produção. O que se busca é um “sujeito vinculado”, um empregado autônomo capaz de criar e trabalhar em equipe e de relacionar-se bem com os clientes.

Por isso, concordamos com a abordagem de TROTTIER (1998) que considera que a inserção profissional mais do que uma passagem do sistema educativo para o produtivo deve ser analisada sob o ângulo de ajustes entre a oferta e a procura do mercado de trabalho. A inserção no mercado de trabalho aparece como um processo complexo e contínuo entre busca de emprego, desemprego, formação e inatividade que inclui outras variáveis como sexo, idade, origem social, língua materna além dos aspectos mais relacionados à subjetividade do trabalhador.

SALERNO (1996) e POCHMANN (1999) lembram que é preciso muito cuidado com a abordagem linear do “tipo ideal” paradigmático para a economia como um todo. Não se deve esquecer da grande heterogeneidade e coexistência de formas diferentes das tecnologias, bem como, de sua difusão. Há que se evidenciar as heterogeneidades das ocupações demandadas nos países centrais e da periferia, como é o Brasil. A divisão internacional do trabalho mostra ocupações básicas e desqualificadas para países que não incentivam P&D (pesquisa e desenvolvimento) e qualificadas, para países avançados.

Para ilustrar a complexidade da difusão das tecnologias no mundo globalizado CARVALHO (1996) sublinha que os investimentos em pesquisas e desenvolvimento (P&D), considerados essenciais para alcançar competitividade, conforme a teoria do capital intelectual, são insignificantes nas empresas do Brasil se comparados com os das economias mais dinâmicas. A baixa participação da indústria nas atividades de inovação

que atribuem valor agregado é reflexo da baixa capacitação tecnológica, condicionada pela escassez de investimentos em P&D. Segundo o autor, mesmo em setores industriais onde o índice de formalização de atividades de P&D é maior, o número de patentes registradas ou pesquisadores empregados é pequeno, se comparado a padrões internacionais.

A heterogeneidade é observada não apenas nas diferenças de política industrial e de emprego nos países centrais e periféricos, mas entre setores de um mesmo país e também intra-setor, como é o caso de um setor complexo como o terciário.

#### 4.2 Caracterizando as demandas de qualificação para o setor terciário

Os dados do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) do Ministério do Trabalho e Emprego, evidenciam que o município de Florianópolis tem no setor terciário um forte fluxo de movimentação de mão-de-obra, destacando-se dos demais setores. Dos nove principais setores de atividade econômica, os de Serviço e o Comércio mostram maiores números de admissões e desligamentos, no período de janeiro a dezembro/1999. No entanto, conforme quadro 19, é possível verificar que somente o comércio e a administração pública mostraram saldo positivo no nível de emprego.

#### QUADRO 19

##### FLUTUAÇÃO DO EMPREGO FORMAL(\*) POR SETOR ECONÔMICO FLORIANÓPOLIS - SC

Período: Janeiro/99 a dezembro/99

SETOR ECONÔMICO	ADMITIDOS	DESLIGADOS	SALDO
EXTRATIVA MINERAL	37	25	12
INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO	2.102	2.172	-70
SERVICIOS INDUST. DE UTILIDADE PÚBLICA	447	691	-244
CONSTRUÇÃO CIVIL	3.272	3.283	-11
COMÉRCIO	10.315	10.179	136
SERVIÇOS	23.123	23.235	-112
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	320	113	207
AGROPEC. EXTR. VEGETAL, CAÇA E PESCA	387	476	-89
OUTROS/IGNORADO	18	13	5
<b>Total</b>	<b>40.021</b>	<b>40.187</b>	<b>-166</b>

(\*) Com carteira de trabalho assinada

FONTE: MTE - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - Lei 4923/65 - Módulo I

ELABORAÇÃO: Setor de Informação e Análise do Mercado de Trabalho - SINE/SC

O quadro 20 mostra os nove setores desagregados. É possível analisar que no setor Serviços, de Florianópolis, o ramo que mais apresenta oportunidades de emprego é o Serviços de Alojamento, Alimentação, Reparos e Manutenção, com 900 oportunidades de emprego no ano de 1999. Esse ramo de atividade abrange os hotéis, restaurantes, bares, lanchonetes, manutenção de eletricidade etc. Esses resultados do município estão relacionados com os investimentos que os governos estadual e municipal, ao longo do tempo, intensificaram na área do turismo da região.

### QUADRO 20

#### FLUTUAÇÃO DO EMPREGO FORMAL(\*) POR SUBSETOR ECONÔMICO FLORIANÓPOLIS - SC

Período: Janeiro/99 a dezembro/99

QUADRO 2

SUBSETOR ECONÔMICO	ADMITIDOS	DESLIGADOS	SALDO
EXTRATIVA MINERAL	37	25	12
IND DE PRODUTOS MINER NAO METAL	213	180	33
INDUSTRIA METALURGICA	104	104	0
INDUSTRIA MECANICA	110	95	15
IND MATERIAL ELETR E DE COMUNIC	82	76	6
INDUSTRIA DO MATERIAL DE TRANSPORTE	7	5	2
IDUSTRIA DA MADEIRA E DO MOBILIARIO	138	146	-8
IND DO PAPEL, PAPELÃO, EDIT E GRAFICA	348	356	-8
IND BORRAC, FUMO, COUROS, PELES, SIM, IND DIV	176	253	-77
IND QUIM DE PROD FARM, VETER, PERF, SABAO	81	64	17
IND TEXTIL DO VEST E ARTEF DE TECIDOS	278	291	-13
INDUSTRIA DE CALCADOS	25	30	-5
IND DE PROD ALIM, BEB E ALCOOL ETILICO	540	572	-32
SERVICOS INDUSTRIAIS DE UTIL PUBLICA	447	691	-244
CONTRUCAO CIVIL	3.272	3.283	-11
COMERCIO VAREJISTA	9.783	9.563	220
COMERCIO ATACADISTA	532	616	-84
INSTIT DE CREDITO, SEGUROS E CAPITALIZ	675	1.009	-334
COM ADM IMOV, VAL. MOV, SERV TEC PROF, ETC	4.950	4.932	18
TRANSPORTES E COMUNICACOES	3.229	3.828	-599
SERV ALOJ ALIM, REP MANU RED, RADIO, TV	12.446	11.546	900
SERV MEDICOS, ODONTOLOGICOS E VETER	810	848	-38
ENSINO	1.013	1.072	-59
ADM. PUBLICA DIRETA E AUTARQUICA	320	113	207
AGRIC, SILVIC, CRIACAO ANIM, EXTR VEG, PESCA	387	476	-89
OUTROS/IGNORADO	18	13	5
<b>Total</b>	<b>40.021</b>	<b>40.187</b>	<b>-166</b>

(\*) Com carteira de trabalho assinada

FONTE: MTE - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - Lei 4923/65 - Módulo I

ELABORAÇÃO: Setor de Informação e Análise do Mercado de Trabalho - SINE/SC

A dificuldade para compreender o setor terciário decorre da sua estrutura ampla, heterogênea e complexa. Para ROGERO (1998), os primeiros sinais de

crescimento do setor Serviços fizeram-se notar no início do século, após a I Guerra Mundial. O aumento do tamanho das empresas desencadeou a necessidade de reestruturação das organizações administrativas, antes fundadas na centralização. A descentralização da gestão de várias etapas do processo de produção propiciou o desenvolvimento de uma rede de serviços auxiliares com o objetivo de garantir maior flexibilidade administrativa, controle de cada departamento e maior variedade dos produtos.

No entanto, foi após a II Guerra Mundial, mais especificamente nas décadas de 60 e 70, que a mundialização do capital mostrou claramente sinais de crescimento do setor. A busca das grandes empresas capitalistas por maiores vantagens e fatias do mercado encontraram no processo de internacionalização do capital, matérias primas, mão-de-obra barata, vantagens, o que exigiu nova reestruturação administrativa. Esse processo intensificou a demanda por serviços, tanto na matriz das grandes empresas de origem como nas filiais (ROGERO, 1998).

O fato do setor Serviços abranger uma vasta dimensão de atividades, muitas derivadas do setor secundário, faz com que sua característica primordial seja a heterogeneidade.

ROGERO (1998) compreende o trabalho em serviços como sintetizador, mediador e normalizador, pois está situado entre a racionalidade de intermediação e de técnica da economia industrial. Não se apreende, nessa afirmação, que os serviços desempenham um papel independente na economia, mas de reprodução e renovação do próprio capital.

OFFE (1991) esclarece que a expansão das funções do terciário ocorre simultaneamente ao desdobramento do modo de produção industrial, apresentando-se até mesmo como condição prévia dele. Um exemplo para esse tipo de função pode ser observado nos “serviços de produção” que desempenham papel de criação e desenvolvimento da produção de bens. O autor salienta que os serviços são geralmente entendidos como aquelas atividades econômicas que não podem ser atribuídas no setor primário (agricultura, mineração) e nem no secundário (indústria). Tais definições são consideradas pelo autor como residuais, pois não designam conceitualmente a funcionalidade do setor. Para OFFE (1991), o setor abrange a totalidade daquelas funções no processo de reprodução social, voltadas para a reprodução das estruturas

formais, das formas de circulação e das condições culturais, dentro das quais se realiza a reprodução material da sociedade, seus sistemas de informação e circulação.

ROGERO (1998) enfatiza que essa definição de Offe traduz o setor serviços como trabalho reflexivo e sua caracterização funcional não lhe atribui nenhum valor econômico em si mesmo, se comparado às atividades produtivas em geral.

Para DELUIZ (1995), as mudanças recentes na organização do processo de trabalho no setor terciário devem ser analisadas através da integração entre os diversos setores da economia. Essa análise permite compreender como as alterações na esfera da produção de bens repercutem no terciário. As transformações ocorridas no secundário impulsionaram a integração das atividades industriais e de serviços. A autora salienta que o incremento da alta tecnologia, como a informática e as comunicações reduziram as distâncias entre os países favorecendo a integração, as trocas mundiais, sem precedentes. Portanto, a ligação entre os setores deve ser discutida sob a ótica da mundialização do capital.

O processo de mundialização da economia e a conseqüente formação dos blocos econômicos regionais, como o MERCOSUL, implicou novas exigências para os setores da economia e para a força de trabalho. Conforme CARDOZO (2000), DELUIZ (1995), cresce intensamente a utilização da micro-eletrônica no setor Serviços, a exemplo das instituições financeiras, telecomunicações e comércio.

Para mostrar a integração entre os setores é relevante apontar as reflexões de POCHMANN (1998), ao mostrar que a industrialização tardia, no Brasil, influenciou negativamente as condições do setor terciário em generalizar ocupações profissionais superiores e mais qualificadas.

O reconhecimento de que o setor terciário tende a ser muito heterogêneo e, por sua vez, possui definições conceituais sem uma real identificação acerca do seu comportamento, levou Márcio Pochamann a optar por uma tipologia especialmente desenvolvida para analisar as variações ocupacionais urbanas no segmento não-industrial. Essa categoria analítica de serviços e suas classes, segundo o autor, permite distinguir as mudanças na composição e evolução ocupacional e melhor interpretação das novas tendências das categorias ocupacionais devido as mudanças no processo de reconversão econômica nos anos 90. Para tanto, o setor de serviços foi dividido em quatro classes ocupacionais, a seguir:



(i) **distribuição**, responsável principalmente pelas ocupações em comunicação, transporte e comércio;

(ii) **produção**, segmento moderno da sociedade pós-industrial, envolvendo as ocupações de atendimento dos insumos e serviços diretos à produção industrial;

(iii) **social**, responsável pelas ocupações de atendimento ao consumo coletivo, envolvendo a educação, segurança e saúde; e

(iv) **pessoal**, responsável pelas ocupações de atendimento ao consumo individual, envolvendo lazer, alimentação e embelezamento POCHMANN (1998, p.9).

De acordo com esse autor, historicamente o setor Serviços, na economia brasileira, já apresentou um inchamento devido ao drástico êxodo rural e à geração de empregos no setor industrial, insuficiente ao mercado de trabalho urbano. Sendo assim, as alternativas foram direcionadas para as ocupações do setor serviços. Na década de 1990, os serviços passaram a responder por mais postos de trabalho, entretanto, sem compensar a destruição dos empregos verificados no campo e na indústria. A classe de serviços que aumentou o seu peso no total da ocupação no Brasil foi a de distribuição sendo que os serviços sociais mantiveram sua posição relativa, as classes de produção e de serviços pessoais regrediram. Os "serviços de produção"<sup>48</sup> que já representavam uma pequena parcela dos ocupados, diminuiu ainda mais nos anos 90. O mercado de trabalho no Brasil, dos anos 70 para cá, que oferecia 1,7% de empregos considerados "serviços de produção" passou a registrar 1,2%. No entanto, nos países industrialmente avançados, como os EUA, essa participação dobrou, chegando a 14% (POCHMANN,1998).

Para DELUIZ (1995), a heterogeneidade do setor terciário é explicada através das técnicas dos processos de produção segundo os ramos de atividade e a quantidade de trabalho mobilizado. O terciário apresenta ramos cujo capital é tão elevado como nos manufatureiros, que absorvem pequeno número de pessoas altamente qualificadas e outros, com grande contingente de trabalhadores pouco qualificados.

---

<sup>48</sup> Os serviços de produção são destacados pela literatura especializada como portadores da modernidade promovida pelo novo paradigma técnico-produtivo. Representam as possibilidades de generalização da produção industrial a partir de uma rede de apoio que determina decisivamente a plena aplicação e desenvolvimento das novas tecnologias. Por conta disso, os serviços de produção tendem a expressar as exigências de novas ocupações profissionais, com trabalhadores multifuncionais e mais qualificados, ao contrário das demais classes de serviços (POCHMANN, 1998, p.10).

### QUADRO 21

**Evolução da distribuição dos empregos por setor econômico em anos e países selecionados (em % total = 100,0)**

País/Ano	Agropecuária	Total da Indústria	Serviços				
			Total	Distribuição	Produção	Sociais	Pessoais
Brasil							
Anos 40	66,7	12,8	20,5	8,8	1,1	4,7	5,9
Anos 70	30,8	27,5	41,7	16,7	1,7	14,2	9,1
Anos 90	20,9	19,6	59,5	39,3	1,2	14,6	5,6
EUA							
Anos 40	28,9	32,9	38,2	18,7	2,8	8,7	8,2
Anos 70	4,6	33,0	62,4	22,4	8,2	22,0	10,0
Anos 90	3,5	24,7	71,8	20,6	14,0	25,5	11,7

Fonte: POCHMANN (1998, p. 10)

Segundo a autora as atividades denominadas técnico-administrativas têm um forte conteúdo informacional e são as mais atingidas pela racionalização. Já o grupo dos serviços comerciais e pessoais é caracterizado por inteira oferta de empregos em tempo parcial, baixo nível de remuneração, predominância de pequenas empresas, feminização elevada, nível baixo de formação. Verifica-se, nesse grupo, crescimento de emprego, porém pouco qualificado. No Brasil, segundo DELUIZ (1995), parte significativa do setor terciário cresce horizontalmente, caracterizando-se pela utilização de pequeno montante de capital, baixo padrão de remuneração, baixa produtividade e mão-de-obra pouco qualificada.

#### 4.3 Discutindo as qualificações requeridas para o Comércio

A literatura especializada tem apontado novas exigências para qualificações profissionais no setor terciário. O desenvolvimento de capacidades e competências baseadas nas funções mentais e abstratas, na comunicação, responsabilidade, são alguns dos atributos mencionados para que o trabalhador atue nas modernas organizações reestruturadas.

Na atualidade, é primordial a criação de estratégias de competição no comércio. Conforme ALMEIDA (2000), no ramo supermercadista, a opção tem sido oferecer um leque maior de serviços, já o segmento das grandes lojas investe na focalização e na especialização, voltadas para linhas de produtos específicos. As formas encontradas no mesmo ramo, para manter-se competitivo, são diversificadas e variam de acordo com as características de cada empresa, ou seja, não são caminhos homogêneos.

A abertura econômica do Brasil, a integração regional através do MERCOSUL, implicou a busca da competitividade e conseqüentemente está impondo novas demandas de qualificação da mão-de-obra no comércio CARDOZO (2000).

A pesquisa realizada através do DIEESE (1999, p.29) aponta as dificuldades que as atividades de serviços e comércio vinham encontrando, solucionadas pela informática.

a) Os serviços vinham absorvendo de maneira crescente um número elevado de mão-de-obra;

b) A queda da produtividade (já baixa) e elevado peso dos salários no valor agregado (na Europa), passou a exigir dos capitalistas do setor uma estratégia reativa.

a) O acirramento da concorrência em época de crise e a necessidade de acelerar a prestação de serviços aos clientes.

b) A enorme complexidade das informações a tratar, organizar e transformar, os grandes volumes de papéis manuseados e/ou mecanizados e a burocratização crescente, envolvendo custos operacionais e grandes espaços físicos;

c) A necessidade do atendimento de negócios a distância e em “tempo real”, tendo em vista as tendências de mundialização dos serviços e dos negócios em geral que passavam a exigir a teleinformatização.

A reestruturação tecnológica e organizacional nas atividades comerciais significaram cada vez mais a redução de tempos, de desperdícios e custos e aumento da produtividade e eficiência nas atividades de vendas, de estocagem, fornecimento, contabilidade de pessoal etc., através da microeletrônica e das novas formas de organização interna e externa das empresas comerciais.

Portanto, as principais transformações ocorridas no comércio envolvem mudanças organizacionais e a utilização de equipamentos informatizados. Segundo

ALMEIDA (2000), o equipamento mais difundido em grandes e médias empresas é o computador. Nas grandes empresas, destaca-se a caixa registradora com leitor óptico integrado e controle automático do estoque, onde as mercadorias são identificadas por um código de barras que contém informações com o preço e o código do produto. Esse sistema propiciou a redução do tempo de atendimento a cada cliente, intensificando o número de atendimentos realizados, por caixa. O controle do estoque, atualmente, é integrado. Quando a mercadoria passa pelo caixa automaticamente já recebe baixa no estoque. Conforme a autora, com isso pretende-se a redução e, posteriormente, a eliminação dos estoques nas lojas, em um sistema que se aproximará do *just in time* e dispensará os representantes comerciais que atualmente passam nas lojas para anotar os pedidos.

Outra inovação, segundo ALMEIDA (2000), são as máquinas de preenchimento de cheques e em menor número, terminais de atendimento automático ao cliente. As mudanças organizacionais mais significativas consistem em ajustes nas empresas, o que significa racionalização em todos os níveis hierárquicos, com redução de pessoal e mudanças nas formas de trabalho.

O valor da força de trabalho é determinado pelos custos de produção e de reprodução da mesma força de trabalho. No entanto, o trabalhador do comércio diferencia-se do industrial por não produzir diretamente mais-valia, mas contribui diretamente para a realização desta mais-valia (DIEESE, 1999, p.45). Sendo assim, o trabalhador comercial também é produtivo para o capitalista que o admite. A diversidade de qualificações que compõem as profissões das atividades comerciais são sintetizadas pela mesma pesquisa do DIEESE, como:

a) na grande maioria dos micros e pequenos estabelecimentos comerciais predominam aqueles empregados que realizam uma multiplicidade de tarefas que vai da organização dos produtos à venda e operações de caixa. Grande parte desses trabalhadores adquirem o conhecimento desses produtos em empresas concorrentes.

b) As qualificações totalmente padronizadas nos terminais de caixa e nas burocráticas (específicas de escritório e técnicas contábeis/financeiras).

c) As de vigilância e de organizações dos *stands* e orientações mínima dos clientes dentro das lojas.

d) Aquelas que requerem alguns requisitos pessoais, como boa aparência, simpatia, poder de persuasão e capacidade de comunicação; estes dois últimos podendo ser obtidos através da ampliação da educação formal e de algum treinamento específico.

e) Existem as atividades qualificadas de conhecimento técnico sobre a mercadoria vendida, quando se trata de comércio de máquinas, motores, componentes elétricos, eletrônicos e mecânicos, farmacêuticos, automóveis e outros. São desempenhadas geralmente por engenheiros, técnicos com formação específica e por vendedores com treinamento e experiência de vários anos.

f) Há os trabalhos relativamente qualificados para os poucos que trabalham com os aplicativos de informática, teleinformática para contabilidade, finança, gerência, como contadores, administradores, economistas, engenheiros de produção, dependendo do caso.

g) As gerências necessitam de conhecimentos gerais e especializados que envolvem necessariamente os mercados consumidores fornecedor, as estratégias e os tipos de concorrência dentro do mercado, o movimento do crédito, das taxas de juros e do mercado financeiro e mercado de trabalho.

No comércio existem trabalhos tipicamente manuais e que exigem noções básicas de cálculo de preços e de manuseio das mercadorias. É o caso do executado pelos ambulantes, camelôs, vendedores de bares, mercearias, padarias, frentistas de postos de combustível, pequenas lojas de vestuários, supermercados etc.

Segundo ALMEIDA (2000), as empresas reestruturadas passam a buscar um profissional mais motivado e engajado, capaz não só de operar sistemas mais caros e supostamente mais complexos de trabalho, mas também, de dar sugestões, assumir responsabilidades e tomar decisões. O novo perfil parece reunir tanto aspectos cognitivos de conhecimentos básicos gerais e conhecimentos técnicos, obtidos em cursos especiais, quanto conhecimentos ético-disciplinares ou comportamentais.

ALMEIDA (2000) enfatiza que o tipo de qualificação demandada pelo comércio não pode ser comparada com aquela verificada no setor industrial e que geralmente é utilizada como referência para os debates sobre o tema. Os conhecimentos técnicos abrangem habilidades técnicas, como fazer pacotes, dobrar roupas adequadamente, separar mercadorias na hora do empacotamento, operar caixa, denominadas de prático-operativas.

Existe um grande número de atividades comerciais, tanto nas grandes empresas como nas pequenas, no comércio atacadista e no varejista, cujas tarefas não requerem qualquer qualificação formal e profissionais de importância, como é o caso dos carregadores, expedidores, trabalhadores de limpeza. Antes da introdução do código de barras, os vendedores deveriam conhecer preços ou manusear listas de preços. A disposição dos produtos em prateleiras e o acesso direto ao produto pelo consumidor, conforme a organização (*self-service*) nos supermercados, nas grandes lojas, nos postos de gasolina eliminam o contato dos vendedores com os produtos e dispensa o conhecimento sobre eles DIEESE (1999).

No comércio, setor bastante heterogêneo, a qualificação profissional dos trabalhadores é muito diferenciada entre os vários subsectores e atividades do ramo. Segundo pesquisa de ALMEIDA (2000), a concepção de qualificação em uma das empresas investigadas em sua pesquisa, do segmento lojista, são características comportamentais, como capacidade de relacionamento, saber trabalhar em equipe, carisma e empatia, os quais são mais valorizadas do que aspectos técnicos. Em outras empresas do segmento supermercadista foi possível constatar divergências entre o discurso e a prática. Enquanto os empregadores reclamam por trabalhadores com maior qualificação técnica, a empresa enfoca nos treinamentos aspectos comportamentais.

No processo de seleção dos trabalhadores ALMEIDA (2000) constatou a persistência de mecanismos discriminatórios e excludentes. Atributos pessoais como cor e sexo ainda são relevantes na contratação dos candidatos. A divisão sexual do trabalho é evidente, como no caso da operação de caixa para a qual, em quase todas as empresas pesquisadas pela autora, são admitidas somente mulheres e, ainda, são raros os trabalhadores negros na área de atendimento. Os requisitos que definem o perfil do trabalhador desejado são aspectos menos relacionados à formação profissional e mais a traços de personalidade como carisma e empatia, como se enfatizou acima, que não podem ser adquiridos através do sistema escolar e nem em treinamentos.

O que parece evidente, analisando-se o setor comércio, é que aspectos sócio-culturais são tão relevantes que chegam a substituir a importância das qualificações técnicas dos trabalhadores. Segundo DIEESE (1999) a tendência de padronização das roupas das pessoas das classes média e rica e a transformação das organizações das grandes lojas em pontos de vendas de auto-atendimento tendem a eliminar e/ou

substituir os vendedores qualificados por outros com boa aparência e maior qualificação formal em função da grande disponibilidade de jovens com essas características. Nessas lojas, o vendedor torna-se um simples vigilante e arrumador de mercadorias e tem pouco contato com clientes. Portanto, o novo perfil de vendedor, não envolve maior complexidade de tarefas, mas cada vez mais, boa aparência.

Segundo pesquisa do DIEESE (1999) e ALMEIDA (2000), o tempo de permanência no emprego em todos os segmentos agregados do comércio varejista e atacadista é curto, ou seja, apresenta intensa rotatividade da mão-de-obra empregada. Tanto homens quanto mulheres permanecem no emprego, na sua maioria, somente até um ano. O índice de homens e mulheres que permanecem no emprego até seis meses está entre 35% e 44%. O daqueles que permanecem até um ano de trabalho está entre 50% a 64% .

Conforme pesquisa do DIEESE (1999), em quase todos os ramos de comércio e ocupações, seja por substituição ou enxugamento de pessoal, está havendo uma importante elevação do nível de escolaridade dos empregados. Considerando-se que a demanda empresarial se concentra cada vez mais no segundo grau, diminui o percentual, que ainda é significativo, do pessoal com o primeiro grau incompleto. A participação relativamente maior entre as mulheres do que entre os homens, de admissão em primeiro emprego pode estar relacionada, segundo DIEESE, à inserção cada vez maior de moças com o segundo grau incompleto ou completo, muito mais do que os homens, nas atividades comerciais. As jovens são preferencialmente escolhidas pela beleza, elegância, facilidade de comunicação, geralmente têm escolaridade maior que a desejada e ganham salários muito menores que os dos homens.

A alta rotatividade do comércio, como evidenciou a pesquisa do DIEESE (1999) e ALMEIDA (2000), mostra grande preponderância do reemprego que pode estar relacionado à flutuação e à troca de trabalhadores que já estão no mercado de trabalho, pois, a experiência ainda deve ser relacionada no recrutamento. Essa prática se expressa num elevado percentual de desligamento sem justa causa, pois no Brasil ainda subsiste a liberdade indiscriminada e incontrolável de os empresários dispensarem os empregados, revelando a enorme flexibilidade que têm para desempregar. Essa prática, segundo DIEESE (1999), significa um descumprimento de determinações da OIT (Organização Internacional do Trabalho) sobre a proibição a demissão imotivada (sem

justa causa), que o governo de Fernando Henrique Cardoso acabou por anular, contrariando as decisões anteriormente ratificadas por aprovação no Congresso Nacional.

A exigência por maior escolaridade no comércio não está necessariamente relacionada à maior complexificação do trabalho. Conforme ALMEIDA (2000), ela parece resultar da associação de dois aspectos. De um lado, a demanda por profissionais com bom nível intelectual, com boa capacidade de relacionamento e de desenvolver trabalho em equipe. Essas características não são adquiridas na escola, mas podem estar levando a uma demanda por maior escolaridade. O segundo aspecto, decorre da situação do mercado de trabalho altamente concorrencial, com abundante oferta de mão-de-obra e altos níveis de desemprego, aumentando as exigências na contratação. Almeida salienta que, no comércio a formação técnica ou o aprendizado dos conteúdos específicos do segundo grau não são importantes para o desempenho das funções. A exigência do segundo grau retira a possibilidade de acesso ao emprego de um grande contingente de pessoas, neste setor.

Segundo CARDOZO (2000), no comércio não existe um alto grau de complexidade do trabalho, como em alguns setores da indústria. A necessidade por mão-de-obra mais escolarizada está muito mais centrada nos aspectos comportamentais. Nesse sentido, a exigência de maior escolaridade, pode estar associada muito mais aos altos índices de desemprego, pois aspectos comportamentais como capacidade de lidar com o público e criatividade estão muito mais ligados às competências atitudinais do que ao grau de escolaridade.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O momento atual de crescente desemprego e precarização do mercado de trabalho desencadeou a proliferação de diversas agências de intermediação e políticas públicas de emprego para procurar remediar a situação de milhares de trabalhadores expulsos dos mais diversos setores de atividade econômica. A administração de recursos humanos ganha um significado de extrema relevância como mediadora entre força de trabalho e os interesses do capital.

A busca por maior produtividade e competitividade, apoiada por novas tecnologias, como forma de superar os limites da produção taylorista/fordista, suscita um reordenamento no modo de administrar os recursos humanos, bem como, a forma de recrutar e selecionar a força de trabalho disponível no mercado de trabalho.

Nossa pesquisa procurou investigar quais as qualificações esperadas dos trabalhadores e quais eram os requisitos que facilitavam ou dificultavam a inserção ou reinserção profissional de trabalhadores na região de Florianópolis (SC) no segundo semestre de 1999.

A pesquisa confirma a argumentação de POCHMAN (1998, p. 27) ao sublinhar que as ocupações que estiveram em alta, na década de 90, foram as dos serviços básicos de distribuição e pessoais:

Em síntese, verifica-se que estão sendo destruídas as ocupações profissionais de mestres em manufatura, torneiros mecânicos, engenheiros metalúrgicos, tecelões e desenhistas técnicos, entre outros, e sendo abertas as ocupações profissionais de cozinheiros, recepcionistas, segurança, garçons e atletas profissionais do setor privado e agentes administrativos, membros superiores no poder judiciário e supervisores de política do setor público. Além de sugerirem uma menor necessidade de qualificação profissional, as ocupações em alta tendem a remunerar abaixo das ocupações que estão sendo reduzidas no Brasil.

No entanto, se essas ocupações são consideradas desqualificadas, o requisito da experiência e de referência não deveriam ser tão solicitado pelos empregadores e selecionadores das agências.

Os relatos dos empregadores contribuíram para esclarecer que podem considerar “trabalhador qualificado” aquele que tem experiência e boas referências e

não o que tem cursos na área. Exigência de capacitação na área foi uma das menos solicitadas para suprir as vagas oferecidas nas três agências. Esses atributos podem ser problemas e obstáculos para os jovens que buscam o primeiro emprego, mesmo que sejam qualificados na ocupação pretendida. Os empresários buscam garantias e os certificados dos cursos não significam referência e experiência para as empresas.

POCHMANN (1998) sublinha que as ocupações de serviços básicos de distribuição e pessoais não são consideradas qualificadas. No entanto, observou-se que os empregadores são seletivos, também no recrutamento para esses postos de trabalho e, geralmente, reprovam os candidatos que não tiverem experiência e/ou referência.

Enquanto POCHMANN (1998) considera ocupações de serviços de distribuição e pessoais, ocupações “desqualificadas”, na pesquisa, os depoimentos dos empregadores revelaram que um trabalhador encaminhado para essas ocupações, sem experiência e referência não é considerado qualificado, mesmo que apresente escolaridade elevada.

Nesse sentido, o conceito de qualificação também pode ser considerado subjetivo enquanto se analisam setores diferentes da economia e a heterogeneidade dos setores secundário e terciário. O que pode ser qualificação para trabalhadores do terciário, não é para os do secundário. O conceito de trabalhador qualificado pode ser construído e ressignificado conforme as diversidades dos mundos do trabalho.

No caso da pesquisa, o conceito de qualificação como desempenho profissional pode ser abordado na perspectiva apontada por LIEDKE (2000), em que esse desempenho é entendido como resultante das trajetórias de vida e do trabalho dos indivíduos, constituindo uma dimensão subjetiva do processo de formação profissional.

O processo de recrutamento e seleção de pessoal parecem considerar alguns requisitos importantes que não são revelados no discurso dos empresários ou pelos próprios selecionadores. A pesquisa mostrou que quanto maior o tempo de desemprego, maior a chance do trabalhador ser reprovado na seleção para um emprego. Esse pode ser um dos aspectos ocultos das estratégias de seleção. Alguns deles como as “competências” que não podem ser visualizadas ou mensuradas no momento da entrevista por serem atributos relacionados à ação, à prática e não somente à experiência, podem ser inferidas pelo tempo de experiência profissional. Caso essas competências não tenham sido “mobilizadas” nos últimos meses, na seleção o empregador pode considerar o trabalhador desqualificado ou inapto.

A carteira de trabalho ainda é o principal documento que o candidato apresenta quando busca um emprego, pois os atributos verdadeiramente relevantes para inserção profissional estão nela registrados. Constatamos que, ao mesmo tempo em que os empregadores e o discurso oficial e governamental reclamam por trabalhadores mais flexíveis, com capacidade para adaptar-se a diferentes situações, as empresas ainda recrutam trabalhadores que vivenciaram somente ocupações na área solicitada e valorizam muito os que atuaram muito tempo num mesmo emprego. Se o tempo em que o candidato ficou desempregado também influencia negativamente a admissão, o discurso das novas competências que recomenda que trabalhadores saibam lidar com a indeterminação, o incerto e o imprevisto, perde o sentido. Se o mercado de trabalho atual não oferece oportunidades de empregos formais para toda PEA, levando o trabalhador a exercer diferenciadas atividades precárias que não podem ser comprovadas em carteira, os trabalhadores há muito tempo desempregados e sem experiência são fortes candidatos à exclusão social.

A pesquisa evidenciou que as aptidões apontadas na teoria da inteligência emocional só serão consideradas para trabalhadores que tiverem experiência na área, não estiverem há muito tempo desempregados e possuírem referência. O discurso homogeneizante que recomenda qualificação profissional e investimento na educação formal para os todos trabalhadores atuarem no novo modelo produtivo e obterem um emprego ou reemprego não dá conta de explicar as diferentes realidades, setores e intra-setores do mercado de trabalho.

A inserção profissional para quem está há muito tempo desempregado, ou que não tenha experiência comprovada e referência é um problema de difícil solução, que foge das alternativas até então apresentadas nas políticas públicas de emprego. Os requisitos mais considerados na intermediação de emprego estão excluindo cada vez mais trabalhadores do mercado formal de trabalho, e não são problemas solucionáveis somente através da educação.

As novas concepções de gestão, como o capital intelectual, ao considerarem que o atual capitalismo vem demandando mão-de-obra qualificada e que a “inteligência da produção” é a chave para alcançar competitividade, subentendem que o mundo do trabalho transforma-se sob relações harmônicas entre capital e trabalho. Portanto, a utilização dessas novas concepções nas políticas de gestão, no discurso empresarial e

governamental supõe, ingenuamente, que tudo se reestruturou e que o mercado de trabalho requer um “novo perfil de trabalhador”.

Retomar o debate da importância da educação nos mundos do trabalho permite-nos observar as fragilidades das teorias e concepções adotadas na gestão de pessoas, no atual modelo flexível de especialização.

É interessante observar que os pressupostos da inteligência emocional e seu extremo radicalismo em sustentar que o sucesso profissional decorre de habilidades emocionais, contradizem o conceito de empregabilidade contida nos documentos do próprio Ministério do Trabalho e Emprego, como os do PLANFOR. Enquanto os defensores da empregabilidade argumentam que a educação é a saída para o desemprego ou para o indivíduo manter-se em um mercado em constante mutação, a teoria da inteligência emocional tenta mostrar que a educação e o conhecimento não garantem a inserção profissional ou a estabilidade no emprego, dando maior ênfase às competências emocionais.

No entanto, tanto a teoria da inteligência emocional como o conceito de empregabilidade entendem que a busca profissional é uma trajetória individual, solitária, em que o trabalhador deve ser responsável pelo seu sucesso ou fracasso. Nesse caso, o fracasso do indivíduo que busca emprego ou trabalho por conta própria não depende dos fatores macro-econômicos e sociais, mas de seu insuficiente esforço individual, deficiências “emocionais” ou educativas.

O que está implícito nas teorias e conceitos que sustentam o novo modelo de gestão empresarial é que o desemprego é irreversível e decorrência “das novas tecnologias”. São as determinações tecnológicas que descartam os homens. Portanto, os homens devem adaptar-se passivamente a essa nova ordem tecnológica, requalificando-se e atualizando-se para sobreviverem em um mercado em constante mutação. Dessa forma, só assim encontra-se a fórmula mágica para a saída do desemprego e alcance do sucesso individual.

Numa outra perspectiva, da qual compartilhamos, TROTTIER (1998), argumenta que a entrada na vida profissional deve ser analisada não mais sob o ângulo de uma trajetória individual, mas como um fenômeno estruturado socialmente. O que deve ser focado na trajetória do indivíduo são as práticas do Estado, dos empresários e das redes sociais que envolvem a manutenção ou renovação da mão-de-obra.

DEDECA (1996), ao analisar a racionalização econômica e a heterogeneidade nas relações de trabalho e nos mercados de trabalho no capitalismo avançado, constata uma participação cada vez mais elevada dos empregos por tempo determinado e/ou de tempo parcial. A racionalização efetuada pelas empresas tende a reduzir os empregos estáveis, mas não os precários. A externalização da atividade de serviço tem reforçado a precarização do mercado de trabalho. Portanto, existe uma tendência de fragmentação dos empregos que atinge os mercados internos e externos de trabalho nos vários setores de atividade econômica. Essa fragmentação avança de maneira heterogênea, o que dificulta a organização política dos trabalhadores. A heterogeneidade se expressa também em nível regional. Como exemplo, algumas regiões de um país podem conhecer uma fragmentação de seus mercados de trabalho mais acelerada que outras, acentuando as disparidades regionais de emprego e renda. Além do mais, o custo da mão-de-obra é diferente de um país para outro, o que faz dos países da periferia, foco atraente para expandir parte do processo de produção das empresas multinacionais.

O processo de fragmentação do mercado é marcado por um forte movimento de exclusão dos jovens e mulheres. Isso significa que o atual modelo produtivo desencadeia intensa heterogeneidade para a inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho. Apesar da maior escolarização relativa dos jovens, observa-se que eles encontram poucas oportunidades de inserção, contrariando os argumentos de que a nova organização produtiva demanda trabalhadores mais educados. As mulheres tendem a se concentrar nas “franjas” do mercado, onde predominam os empregos precários, como o trabalho a domicílio (DEDECA, 1996).

Por desconsiderar essas questões, conceitos como empregabilidade, capital intelectual, inteligência emocional não são capazes de explicar as relações e trajetórias dos indivíduos que buscam inserção no mercado de trabalho. Essas teorias são dogmas e retóricas que podem manifestar-se em antologias de dominação sobre a força de trabalho ao ditarem mandamentos de comportamento conforme modelos e normas subjacentes à lógica do capital. A aplicabilidade dessas concepções nos heterogêneos mundos do trabalho transforma-se em ideologia de base para estratégias empresariais, que tentam amenizar o embate capital-trabalho.

A inteligência emocional, segundo GOLEMAN (1999), procura administrar sentimentos, de forma a expressá-los “apropriada e efetivamente”, permitindo às

peças trabalhem juntas, com tranquilidade, visando a suas metas comuns. No entanto, sob um sistema capitalista, as metas nada não são mais que as da empresa e do capital. Os mandamentos da inteligência emocional podem refletir-se nas novas estratégias empresariais sob forma de adestramentos que o trabalhador deve ter dentro de uma organização, comportamentos, postura e cultura, adequados às metas da empresa.

Enquanto na organização taylorista não havia espaço para a propagação da inteligência emocional, na organização flexível busca-se a mobilidade do trabalhador no processo produtivo através de métodos e estratégias sofisticadas para garantir o envolvimento da força de trabalho com os objetivos das empresas. É uma outra forma de controle que busca a autonomia “responsável” do trabalhador, como sujeito engajado na lógica do capital.

É esta lógica que se presta o ideológico discurso da empregabilidade. Colocar em questão a racionalidade excludente desse modelo foi nossa intenção.

## BIBLIOGRAFIA

- ABRAMO, Laís. Imagens de gênero e políticas de recursos humanos na modernização produtiva. **São Paulo em Perspectiva**. São Paulo n. 11, 1997, p.110-123.
- ABRAMO, Laís. Um olhar de gênero. Visibilizando precarizações ao longo das cadeias produtivas. In: ABRAMO, Laís et alli (org). **Gênero e trabalho na sociologia latino-americana**. São Paulo / Rio de Janeiro: ALAST, 1998.
- ALMEIDA, Marilis Lemos de. **Considerações sobre o ramo comércio: Perfil, reestruturação tendências**. Porto Alegre: UFRGS, 1999. URL: <http://www.cedes-gw.unicamp.br>, 29 de fevereiro de 2000.
- ALMEIDA, Marilis Lemos e LIEDKE, Elida Rubini. Inovação tecnológica, mercado de trabalho e qualificação. In: LEITE, Márcia de Paula et al (orgs). **Trabalho, qualificação e formação profissional**. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, 1998.
- ALVES, Edgard Luiz Gutierrez e SOARES, Fábio Veras. Ocupação e escolaridade: modernização produtiva na região metropolitana de São Paulo. **São Paulo em Perspectiva**. São Paulo, n. 11, 1997. P.54-63.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez 1995.
- ARANGO, Luz Gabriela. Familia, trabajo e identidad de género. Analogias y contrastes entre dos categorias socio-profesionales en América Latina. In: ABRAMO, Laís et alli (org). **Gênero e trabalho na sociologia latino-americana**. São Paulo / Rio de Janeiro: ALAST, 1998.
- ARROYO, Miguel. Trabalho-Educação e Teoria Pedagógica. In: **Educação e crise do trabalho: Perspectivas de final de século**, Petrópolis: Vozes, 1998 – (Coleção estudos culturais em educação).
- AUED, Bernadete Wrublevski. **Sobre a extinção das profissões: Implicações teóricas**. In: AUED, Bernadete Wrublevski (org). **Educação para o (des)emprego (ou quando estar liberto da necessidade de emprego é um tormento)**. Petrópolis: Vozes, 1999.
- AUED, Bernadete Wrublevski. **Histórias de profissões em Santa Catarina: ondas largas “civilizadoras”**. Florianópolis: Ed. do autor, 1999.
- AZEREDO, Beatriz. **Políticas públicas de emprego: A experiência brasileira**. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho - ABET, 1998.
- BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade. Abertura econômica e absorção de mão-de-obra no Brasil. In: Nadya Araujo Castro, Claudio Salvadori Dedeca. **A ocupação na América Latina: tempos mais duros** São Paulo, Rio de Janeiro: ATLAS, (série II, congresso latino-americano de sociologia do trabalho). 1998.

- \_\_\_\_\_. Regime de Trabalho e flexibilidade no Brasil. **Economia & Trabalho: Textos básicos**. Campinas: UNICAMP/IE, 1998.
- BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade, DEDECA, Cláudio Salvadori e HENRIQUE, Wilnês. Mercado de trabalho e exclusão social no Brasil. In: OLIVEIRA, C.E.B. e MATTOSO, J.E.L.M. (orgs.). **Crise e Trabalho no Brasil, modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1997.
- \_\_\_\_\_. Crise contemporânea e mercado de trabalho no Brasil. **Economia & Trabalho: Textos básicos** – Campinas: UNICAMP/ IE, 1998.
- BARBOSA, Alexandre de Freitas e MORETTO, Amilton. **Políticas públicas de emprego e proteção social**. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho - ABET, 1998.
- BIANCHETTI, Lucídio. **Da chave de fenda ao laptop: Um estudo sobre as qualificações dos trabalhadores nas Telecomunicações de Santa Catarina (TELESC)**. (tese). São Paulo, PUC 1998. (mimeo).
- \_\_\_\_\_. **O curriculum vitae entrelaçando-se com o curriculum mortis**. Trabalho apresentado no seminário “Profissões, Emprego e desemprego”. Florianópolis: UFSC, 1998. Mimeo.
- BISSERET, Noele. A ideologia das aptidões naturais. In: DURAND, José C: (org). **Educação e Hegemonia de Classes: as funções ideológicas da escola**. Rio de Janeiro: Zahar, 1979.
- BORON, Atilio. A sociedade civil depois do dilúvio neoliberal. In: Emir Sader e Pablo Gentili. **Pós-Neoliberalismo**. As políticas sociais e o estado democrático. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996.
- BRASIL/MTb-SEFOR. **Educação Profissional: Um projeto para o desenvolvimento sustentado**. Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional. Brasília, 1995.
- BRASIL/MTE/SEFOR. **Avaliação gerencial 1995/98: Balanço de um projeto para o desenvolvimento sustentado**, 1999.
- BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**. 3 ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.
- CANO, Wilson. Políticas Econômicas e de ajuste na América Latina. **Economia e Trabalho: Textos básicos**, Campinas/SP: UNICAMP/IE, 1998.
- \_\_\_\_\_. **Reflexões sobre o Brasil e a Nova (Des)Ordem Internacional**. 4 ed. Campinas: Editora da UNICAMP, 1995.
- CARDOZO, Sônia Ferreira. **Novas tecnologias, formação, inserção e re-inserção profissional no comércio**. Porto Alegre: UFRGS, 1999. URL: <http://www.cedes-gw.unicamp.br>, 29 de fevereiro de 2000.



- CARUSO, Luiz Antônio e PERO, Valéria. Empregabilidade e reconversão profissional: Trabalhadores desligados da indústria. **São Paulo em Perspectiva**. São Paulo, n. 11, 1997, p. 70-81.
- CARVALHO, Ruy de Quadros. Capacitação tecnológica, revalorização do trabalho e educação. In: FERRETTI, Celso João. et al (org). **Novas tecnologias, trabalho e educação: Um debate multidisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1996.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- \_\_\_\_\_. **Recursos Humanos**. Edição compacta. São Paulo: Atlas, 1998.
- CORIAT, B. **Automação Programável: Novas formas e conceitos de organização da produção**. In: H. Schmitz & R. Q. Carvalho (Org). **Automação, Competitividade e Trabalho: a experiência Internacional**. São Paulo: Hucitec, 1988.
- DEDECA, Cláudio Salvadori. Racionalização econômica e heterogeneidade nas relações e nos mercados de trabalho no capitalismo avançado. **Crise e trabalho no Brasil**. São Paulo: Scritta, 1996.
- \_\_\_\_\_. Conceitos e estatísticas básicas sobre mercado de trabalho. **Economia & Trabalho**. Campinas/SP: UNICAMP, 1998.
- DELUIZ, Neise. **Formação do Trabalhador: produtividade & cidadania**. Rio de Janeiro: Shape, 1995.
- \_\_\_\_\_. Formação profissional no Brasil: Enfoques e perspectivas. **Boletim Técnico do SENAC**. Rio de Janeiro, 19(1): 34-44 – jan/abr. 1993.
- DIEESE, Estudo Especial. **Reestruturação produtiva e emprego na indústria de Santa Catarina**. Florianópolis: DIEESE, 1996.
- \_\_\_\_\_. **Reestruturação tecnológica e emprego no comércio em Santa Catarina**. n. 3. Florianópolis: DIEESE, 1999.
- DIEESE. **Qualificação, formação e emprego em Santa Catarina: Quadro crítico da situação dos trabalhadores**. Florianópolis: DIEESE, 1997.
- DIETRICH, Heinz. **La sociedad global: educación, mercado y democracia**. México: Grupo Editorial Planeta, 1995.
- DUGUÉ, Elisabeth. A gestão das competências: os saberes desvalorizados, o poder ocultado. In: Julieta Beatriz Ramos Desaulnier (org). **Formação & trabalho & competência: Questões atuais**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 1998.
- FERRETTI, Celso João. Formação profissional técnica no Brasil nos anos 90. **Educação & Sociedade**. n 59, São Paulo, 1997. P. 225-269.

- FORRESTER, Viviane. **O horror econômico**. Tradução: Álvaro Lorencini - São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1997.
- FRANCO, Maria Ciavatta. **Qualificação, formação ou educação profissional: pensando além da semântica**. 1996 (mimeo).
- GENTILI, Pablo. Educar para o desemprego: A desintegração da promessa integradora. In: FRIGOTTO, G. (org.). **Educação e crise do trabalho: Perspectivas de final de século**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.
- GOLEMAN, Daniel. **Trabalhando com a inteligência emocional**. Rio de Janeiro: Objetiva, 1999.
- HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1994.
- HAYEK, Frederich August Von. **Conferências, Comentários e Debates de um Simpósio Internacional**. Realizado em 11 e 12 de maio de 1981. Ed. Universidade de Brasília.
- HIRATA, Helena. Da polarização das qualificações ao modelo da competência. In: Celso João Ferretti et al. (org.). **Novas tecnologias, trabalho e educação: Um debate multidisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1996.
- \_\_\_\_\_. Os mundos do trabalho: Convergência e diversidade num contexto de mudança dos paradigmas produtivos. In: Alípio Casali (org.). **Empregabilidade e Educação: novos caminhos no mundo do trabalho**. São Paulo: EDUC (Editora da PUC/SP), 1997.
- \_\_\_\_\_. Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. Gênero, tecnologia e trabalho. **Revista Latino Americana de Estudo de Trabajo**. N. 7, São Paulo, 1998 p. 3-23.
- HOBSBAWN, Eric. **Era dos Extremos: o breve século XX**. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.
- JACINTO, Cláudia. Formación profesional y empleabilidad de jóvenes de bajos niveles educativos. Una articulación posible? In: María Antonia Gallart (org.). **La Formación Para el Trabajo en el Final de Siglo: Entre la reconversión productiva y la exclusión social**. Lecturas de Educación y Trabajo, n. 4, Buenos Aires, Santiago, México D.F., OREALC – UNESCO, 1998.
- \_\_\_\_\_. **Políticas públicas de capacitación laboral de jóvenes**. Un análisis desde las expectativas y estrategias de los actores. In: LEITE, Márcia de Paula et al (orgs). **Trabalho, qualificação formação profissional**. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, 1998.
- KERGOAT, Daniele. **Da divisão do trabalho entre os sexos**. Paris: CNRS, 1987. Mimeo.

- KREIN, José D. NEUTZLING, I. **As mudanças no mundo do trabalho: Características da reestruturação produtiva.** Curitiba: Cadernos do Cepat, 1995.
- KUENZER, Acácia. **Educação e trabalho no Brasil: O estado da questão.** Dissertação em educação. Brasília: INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais), 1987.
- LEITE, Elenice. Educação, trabalho e desenvolvimento: O resgate da qualificação. **Em Aberto.** Brasília, ano 14, n.65, jan/mar/1995.
- \_\_\_\_\_. Reestruturação industrial, cadeias produtivas e qualificação. **Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil.** São Paulo: Hucitec-ABET, 1997.
- LEITE, Márcia de Paula. A qualificação reestruturada e os desafios da formação profissional. **Novos Estudos CEBRAP.** São Paulo, n. 45, 1996.
- \_\_\_\_\_. Modernização tecnológica e relações de trabalho. **Novas tecnologias, trabalho e educação: Um debate multidisciplinar.** In: FERRETTI, Celso João. et al (org). Petrópolis: Vozes, 1996.
- \_\_\_\_\_. Modernización tecnológica y calificación. In: María Antonia Gallart (org.). **La Formación Para el Trabajo en el Final de Siglo: Entre la reconversión productiva y la exclusión social.** Lecturas de Educación y Trabajo, n. 4, Buenos Aires, Santiago, México D.F., OREALC – UNESCO, 1998.
- \_\_\_\_\_. Qualificação, desemprego e empregabilidade. **São Paulo em Perspectiva.** São Paulo, v. 11, n. 1, 1997.
- LEITE, Márcia de Paula e LIEDKE, Elida Rubini. **Inovação tecnológica, mercado de trabalho e qualificação** In: LEITE, Márcia de Paula et al (orgs). Trabalho, qualificação formação profissional. São Paulo / Rio de Janeiro: ALAST, 1998.
- LEITE, Márcia de Paula e RISEK, Cibele S. **Cadeias, complexos e qualificações.** In: LEITE, Márcia de Paula et al (orgs). Trabalho, qualificação formação profissional. São Paulo / Rio de Janeiro: ALAST, 1998.
- LIBÂNEO, José Carlos. **Democratização da escola pública: Pedagogia crítico-social dos conteúdos.** São Paulo: Loyola, 1985.
- LIEDKE, Elida Rubini. **Inovação tecnológica, qualificação dos trabalhadores e inserção no mercado de trabalho: Perspectiva comparativa (indústria petroquímica, metal-mecânica, vestuário, comércio e bancos).** Porto Alegre: UFRGS, 1999. URL: <http://www.cedes-gw.unicamp.br>, 29 de fevereiro de 2000.
- LUCKESI, Cipriano Carlos. **Filosofia da Educação.** (Coleção magistério 2º grau. Série formação do professor). São Paulo: Cortez, 1993.
- MACHADO, D.C. **O impacto do seguro-desemprego sobre o mercado de trabalho: O caso brasileiro.** São Paulo: DIPES/IPEA, 1994. (série seminários, n. 3).

- MACHADO, Lucília de Souza. A educação e os desafios das novas tecnologias. In: FERRETTI, Celso João. et al (org). **Novas tecnologias, trabalho e educação: Um debate multidisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1996.
- MACHADO, Lucília Regina de Souza. **Educação básica, empregabilidade e competência**. Trabalho apresentado na sessão especial da décima reunião da ANPEd. Caxambu/MG, 1996.
- \_\_\_\_\_. O modelo de competências e a regulamentação da base curricular nacional e de organização do ensino médio. **Trabalho & Educação**. Revista do NETE, Belo Horizonte, n.1. FAE/UFMG: ago/dez/1998.
- MARQUES, Ivan da Costa. **O Brasil e a abertura dos mercados: O trabalho em questão**. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET, 1998.
- MARX, Karl. **O capital**. L. 1, V.I, 11 ed. São Paulo: Bertrand Brasil e Difel, 1987.
- MATOSO, Jorge Eduardo Levi. **A desordem do trabalho**. São Paulo: SCRITTA, 1995.
- \_\_\_\_\_. Transformações econômicas recentes no mundo do trabalho. **Economia & Trabalho: Textos básicos**. Campinas: UNICAMP, 1998.
- MICHAEL, Lewy. **As aventuras de Karl Marx contra o Barão de Münchhausen**. Marxismo e positivismo na Sociologia do conhecimento. São Paulo, Campinas: Cortez, 1996.
- MONTERO, Cecília. Trabajo desarrollo endógeno: notas para una ética del trabajo en América Latina. Revista Latina Americana de Estudios del Trabajo. **Trabalho e Sociedade: Desafios Teóricos**. Ano. 3, n.5, 1997.
- OFFE, Claus. **Trabalho e Sociedade: Problemas estruturais e perspectivas para o futuro da “Sociedade do Trabalho”**. v. 2. Perspectivas. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1991.
- OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa. Industrialização, desenvolvimento e trabalho no pós-guerra. **Economia & Trabalho: Textos básicos**. Campinas: UNICAMP, 1998.
- PAIVA, Vanilda e WARDE, Miriam Jorge. **Novo paradigma de desenvolvimento e centralidade do ensino básico**. Transformação produtiva e equidade. A questão do ensino básico. Campinas: Papyrus, 1994.
- PIMENTA, Selma Garrido. **Orientação e decisão: Estudo crítico da situação no Brasil**. 2 ed. São Paulo: Loyola, 1981.
- POCHMANN, Márcio. Desemprego e políticas de emprego: Tendências internacionais e o Brasil. **Economia & Trabalho**. Campinas: UNICAMP, 1998.
- \_\_\_\_\_. **O Trabalho sob fogo cruzado: Exclusão, desemprego e precarização no final do século**. São Paulo: Contexto, 1999.

- \_\_\_\_\_. **O movimento de desestruturação do mercado de trabalho brasileiro nos anos 90: Uma análise regional.** (Versão preliminar). São Paulo: CESIT/UNICAMP, 1998.
- \_\_\_\_\_. Políticas de emprego e renda no Brasil: Algumas considerações. In: BOGUS, LUCIA e PAULINO, ANA (org.). **Política de emprego, políticas de população e direitos sociais.** São Paulo: EDUC, 1997.
- \_\_\_\_\_. **Reconversão econômica e as tendências recentes das ocupações profissionais no Brasil.** (Versão preliminar) São Paulo: IE/CESIT/UNICAMP, 1998.
- POSTHUMA, Anne Caroline. Transformações do emprego no Brasil na década de 90. In POSTHUMA, Anne Caroline (org). **Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: Políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade.** Brasília: OIT e MTE; São Paulo: Ed. 34, 1999.
- RAPKIEWICZ, Cleli Elena e DJANI, Natacha. A manutenção de microcomputadores no feminino. Gênero, tecnologia e Trabalho. **Revista Latino Americana de Estudo de Trabajo.** A. 4, n. 7, 1998.
- RATTNER, Henrique. Debate. In: FERRETTI, Celso João. et al (org). **Novas tecnologias, trabalho e educação: Um debate multidisciplinar.** Petrópolis: Vozes, 1996.
- RÉGNIER, Karla Von Döllinger. Educação, trabalho e emprego numa perspectiva global. **Boletim Técnico SENAC.** Rio de Janeiro, v.23, n.1, jan/abr/1997.
- RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: O declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho.** São Paulo: Makron Books, 1995.
- RODRIGUES, José. Da teoria do capital humano à empregabilidade: Um ensaio sobre as crises do capital e a educação brasileira. **Trabalho & Educação.** Belo Horizonte, n. 2. Ago/dez/1997.
- ROGERO, Rosemary. Uma leitura sobre o desenvolvimento do setor terciário no movimento contemporâneo do capital. **Boletim Técnico do SENAC,** Rio de Janeiro, v.24, n.3, set./dez., 1998.
- RUAS, Roberto & ANTUNES, Elaine. Estruturação, programas de qualidade e práticas de benefícios e incentivos: a questão do "comprometimento. In: CARLEIAL, Liana. et al (org). **Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil.** São Paulo: Hucitec- ABET, 1997.
- SALERNO, Mário Sérgio. Trabalho e organização na empresa industrial integrada e flexível. In: FERRETTI, Celso João. et al (org). **Novas tecnologias, trabalho e educação: Um debate multidisciplinar.** Petrópolis: Vozes, 1996.
- SALM, Cláudio. Novos requisitos educacionais do mercado de trabalho. **Economia & Trabalho: Textos básicos.** Campinas: UNICAMP, 1998.

SAMPAIO JÚNIOR, Plínio de Arruda. Crise e políticas de ajuste nos países capitalistas avançados. **Economia e Trabalho: Textos básicos**. Campinas: UNICAMP, 1998.

SAVIANI, Dermeval. **Escola e Democracia**. 17ª ed. São Paulo: Cortez, 1988.

SHIROMA, Eneida Oto. **Empregabilidade: O fetiche da força de trabalho**. Texto preparado para o III Encontro Latino Americano de Revistas Marxistas, de 1 a 4/5/1997. Mimeo.

\_\_\_\_\_. Da competitividade para a empregabilidade: Razões para o deslocamento do discurso. In: LIMA FILHO, Domingos L. (org.). **Educação profissional: Tendências e desafios**. Curitiba: SINDOCEFET, Documento final do "II seminário sobre reforma do ensino profissional", 1999.

SINGER, Paul. **Globalização e Desemprego: Diagnóstico e alternativas**. São Paulo: Contexto, 1998.

\_\_\_\_\_. **Modernidade, globalização e exclusão**. São Paulo: Imaginário, 1996.

SINGH, A. transformacion econômica mundial, calificaciones e profesionales y competitividad. **Revista Internacional del Trabajo**. n. 2., v. 113, 1994.

STEWART, Thomas. **Capital Intelectual: A nova vantagem competitiva das empresas**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

STOLCKE, Verena. Sexo está para gênero assim como raça para etnicidade? In: **Estudos Afro-Asiáticos**. n. 20, 1991, pp. 101-117.

TADDEI, Emílio. "Empregabilidade" e formação profissional: A nova face da política social na Europa. In: **A escola cidadã no contexto da globalização**. Petrópolis: Vozes, 1998.

TAMAYO, Alvaro. **Trabalho, Cultura e Organizações**. Coletâneas da ANPEPP. In: Álvaro Tamayo et alli (orgs). Brasília: CNPq – FINEP – FAPERJ – UnB – UFPB – UGF. v.1, n.11, 1996.

TEIXEIRA, Aloisio e AZEREDO, Beatriz. Impactos sobre o emprego dos programas apoiados pelo FAT. In: POSTHUMA, Anne Caroline (org). **Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: Políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade** Brasília: OIT e MTE; São Paulo: Ed. 34, 1999.

THERBON, Göran. A crise e o futuro do capitalismo. In: Emir Sader e Pablo Gentili. **Pós neoliberalismo: As políticas sociais e o estado democrático**. Rio de Janeiro: Ed. Paz e Terra, 1996.

TROTTIER, Claude. Emergência e constituição do campo de pesquisa sobre a inserção profissional. In: Julieta Beatriz Ramos Desaulnier (org). **Formação & trabalho & competência: Questões atuais**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 1998.

TUMOLO, Paulo Sérgio. **A formação sindical da CUT e as transformações no mundo do Trabalho: Algumas questões.** Trabalho apresentado no Seminário de Pesquisa em Educação da Região Sul. Florianópolis/UFSC: ANPed, 1998. Cd rom.

VALENZUELA, Maria Elena. Igualdade de oportunidades e discriminação de raça e gênero no mercado de trabalho no Brasil. In POSTHUMA, Anne Caroline (org). **Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: Políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade.** Brasília: OIT e MTE; São Paulo: Ed. 34, 1999.

WEISS, Donald. **Entrevista de seleção.** São Paulo: Nobel, 1992.

# ANEXOS



# ANEXO 1: CARTA APRESENTADA AO GERENTE DAS EMPRESAS



## UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA CENTRO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO

Florianópolis, 19 de março de 1999.

À (nome da empresa)  
a/c Gerente  
Ref.: Pesquisa de Mestranda da UFSC

Ilma. Sra.

Venho por meio desta apresentar a aluna EGRE TEREZINHA PADOIN regularmente matriculada no Curso de Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina que está desenvolvendo uma pesquisa sobre intermediação de emprego sob minha orientação.

Esta pesquisa é parte de um projeto maior financiado pelo CNPq sobre Educação Profissional, Intermediação e Emprego que tem por objetivo entender melhor a complexidade envolvida nesse processo.

Por esta razão, vimos solicitar sua colaboração no desenvolvimento desta pesquisa que pretende trazer subsídios para o debate sobre intermediação e desemprego no contexto atual.

A pesquisa prevê a realização de uma entrevista com o responsável pelo setor, observação do funcionamento, entrevista com alguns funcionários e com alguns encaminhados que concordarem em participar da pesquisa. Procurando não atrapalhar a rotina de trabalho, antecipamos que as entrevistas poderão se realizar em local e horário de maior conveniência aos entrevistados. Asseguramos que seus nomes e o nome da empresa serão mantidos em sigilo uma vez que esta pesquisa tem fins estritamente acadêmicos.

Esperando contar com sua colaboração nesta pesquisa, agradecemos a atenção e nos colocamos a disposição para quaisquer outros esclarecimentos.

Atenciosamente,

Tel.: 331-9245 (UFSC)

E-mail: [eshiroma@ced.ufsc.br](mailto:eshiroma@ced.ufsc.br)

Profa. Dra. Eneida Oto Shiroma

Orientadora

## ANEXO 2: BOLETIM INFORMATIVO – AGÊNCIA “A”

Desde 1963, a [REDACTED] oferece a seus clientes profissionais qualificados para atender suas necessidades de trabalho temporário. A qualidade dos serviços prestados, rapidamente, tornou-a na empresa líder do segmento. Respeito e dedicação a seus clientes e colaboradores fez com que a [REDACTED] se transformasse em uma Organização de trabalho que, hoje, além de temporários oferece também profissionais contratados, efetivos e estagiários. Crescemos muito durante todos estes anos e já contamos com mais de 60 unidades operacionais espalhadas em 19 estados brasileiros, atendendo às necessidades de nossos clientes em mais diversas localidades. Mas nosso sucesso não para por aí. Com muita satisfação, dizemos que somos a primeira empresa brasileira de administração de profissionais a ingressar no Mercosul. Já temos 6 unidades operacionais na Argentina, onde oferecemos total assessoria em recrutamento, seleção e administração de pessoal às empresas locais brasileiras que desejam operar no Cone Sul. Nosso relacionamento com nossos clientes é de parceria. Para manter o sucesso dessa parceria estamos sempre aperfeiçoando nossos serviços. Como uma Organização de grande destaque no Brasil e internacionalmente, podemos dizer que somos mais que uma empresa, somos a sua companhia.

**Missão da [REDACTED]:**  
Transformar a capacidade humana em produção para as empresas e em renda para as pessoas.”

# Empresas da Organização

## **TRABALHO TEMPORÁRIO S/A.**

Os colaboradores temporários são administrados diretamente pela Trabalho Temporário S/A, de acordo com a Lei nº 6019/74 de 03 de janeiro de 1974.

## **PRESTADORA DE SERVIÇOS EM GERAL S/C LTDA.**

Os colaboradores contratados fornecem serviços especializados que excedam os três meses permitidos ao trabalho temporário. São administrados com base na C.L.T. por uma das subsidiárias da , a Atra Prestadora de Serviços.

## **CENTRAL DE ESTÁGIOS AGENTE DE INTEGRAÇÃO S/C LTDA.**

Os estagiários cadastrados são recrutados e administrados por uma outra subsidiária da , a Central de Estágios, de acordo com a Lei nº 6494/77, regulamentada pelo Decreto nº 87497/82.

## **AIR SERVIÇOS AERO- PORTUÁRIOS LTDA.**

Esta é mais uma empresa devidamente homologada junto ao Ministério da Aeronáutica através da portaria DSC nº 683/DGAC, que oferece terceirização de serviços de apoio às empresas de viação aérea.

ANEXO

# Seleção e acompanhamento do colaborador.

A se responsabiliza pela competência profissional dos colaboradores que irão atuar na sua empresa, selecionando, orientando e acompanhando cada um particularmente.

## **SELEÇÃO**

Os processos de seleção da são rigorosos e englobam levantamento de referências confiáveis, entrevistas de avaliação técnica e aplicação de testes de capacitação profissional. Essas análises garantem a nossos clientes, profissionais aptos e capazes de desenvolver a atividade determinada.

## **ORIENTAÇÃO**

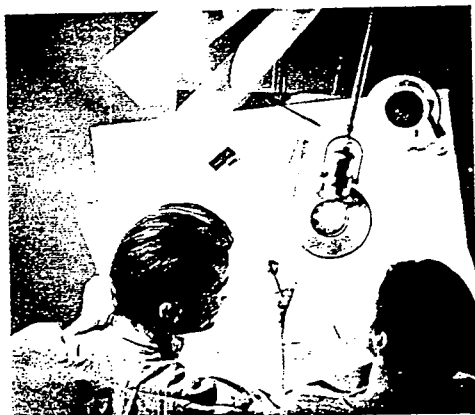
Os colaboradores cadastrados na recebem apoio e orientação constantes. Nossa filosofia é incentivar sua elevação profissional e recolocação em uma nova tarefa.

## **ACOMPANHAMENTO**

A não dá sua missão por encerrada quando um colaborador inicia seu trabalho na Empresa-Cliente a qual foi designado. Acompanha de perto seu desempenho, prestando assistência tanto ao Cliente quanto ao Colaborador, assegurando a satisfação de ambos e mantendo a parceria sempre ativa.

# Divisões Técnicas

A ~~empresa~~ conta com profissionais qualificados em todos os níveis para atuarem em diversas áreas do mercado. Para facilitar e melhor atender seus clientes, a ~~empresa~~ criou Divisões Técnicas específicas.



## TÉCNICOS

Muitas funções nas empresas são bem específicas, devendo ser tratadas com todo o cuidado garantindo a qualidade e a eficiência do trabalho. Por isso, esta divisão conta com amplo cadastro de profissionais aptos para desenvolver atividades que exijam formação específica.



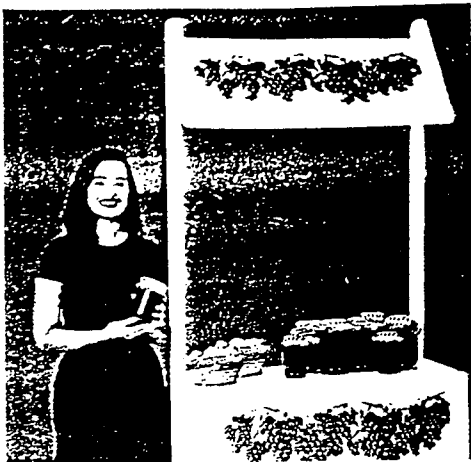
## INFORMÁTICA

Digitadores, programadores, analistas de sistemas e pessoal para executar todas as funções informatizadas da sua empresa, podem ser encontrados nesta divisão. Assim, você evita perda de tempo e otimiza o uso dos modernos equipamentos de computação.



## INDUSTRIAL

Esta divisão dispõe de profissionais diretamente ligados à atividade industrial. Desde prestadores de serviços gerais, como eletricitas e motoristas, até pessoal especializado, como operadores de máquinas de controle numérico e técnicos em manutenção. Com profissionais oferecidos pela ~~empresa~~, sua empresa não perde tempo no processo produtivo.



## PROMOÇÕES / VENDAS E MARKETING

Em parceria com os Departamentos de Vendas e Marketing da sua empresa, esta divisão complementa seus esforços mercadológicos no lançamento de produtos, incremento de vendas, pesquisa de mercado ou consolidação da marca. Contamos em todo o país com amplo banco de profissionais: demonstradores, repositores, promotores e supervisores, mantendo sigilo total sobre suas estratégias de abordagem do mercado. A [redacted] também é conhecida no setor de Feiras e Eventos por sua tradição e eficiência.



## CONSTRUÇÃO CIVIL

A [redacted] dispõe de pessoal qualificado em diversos níveis da construção civil, inclusive para o trabalho em obras, oferecendo toda a cobertura jurídico-administrativa no cumprimento das exigências legais e sindicais deste setor.



## SECRETARIADO

Apesar de informatizadas, as empresas continuam precisando de secretárias, telefonistas, recepcionistas e office-boys para executar as funções administrativas do dia-a-dia. A [redacted] tem excelentes profissionais para todos os níveis.



## ADMINISTRATIVO-FINANCEIRO E CONTÁBIL

A produtividade dessa área depende da qualidade da equipe que faz o processamento de documentos contábeis. Esta divisão da [redacted] oferece, sem demora, às empresas: analistas contábeis, contadores, faturistas, auxiliares de contabilidade e outros especialistas deste setor.

# Formas de prestação de serviço.

Muitas empresas procuram a [REDACTED] na hora de contratar seus funcionários. Aqui elas encontram uma forma de prestação de serviços ágil e que se encaixa facilmente às suas necessidades: profissionais temporários, efetivos, contratados ou estagiários.

## TEMPORÁRIOS

Sempre que sua empresa necessitar de um profissional capacitado para exercer uma função por tempo limitado, consulte a [REDACTED].

Somos especializados em trabalho temporário.

No Brasil, este tipo de contrato vem sendo utilizado pelas maiores e mais modernas empresas em todos os setores.

A [REDACTED] cuida de todo o processo de seleção e recrutamento, administra os procedimentos trabalhistas, securitários e legais necessários para as empresas estarem certas do melhor resultado.

## EFETIVOS

Os profissionais que se encaixam no perfil da sua empresa também estão na [REDACTED]. Nosso amplo cadastro informatizado em todas as unidades operacionais, permite agilidade e eficiência na hora de contratar.

## ESTAGIÁRIOS

A Central de Estágios, empresa da Organização, é agente de integração Empresa / Estudante / Instituição de Ensino, identificando e administrando oportunidades de estágios para alunos universitários e técnicos de 2º grau profissionalizante.

## CONTRATADOS

A terceirização de alguns serviços que não estão diretamente ligados ao negócio da sua empresa pode ser realizada de forma segura e ágil.

A [REDACTED] atua em diversos setores administrativos podendo fornecer para sua empresa exatamente aquilo que ela precisa, oferecendo excelentes opções contratuais.

# Diferenciadores

*Atendimento em todo território nacional através de mais de 60 unidades operacionais.*

*Ampla gama de serviços prestados em administração de pessoal nas modalidades temporários, contratados, efetivos e estagiários.*

*Taxa de administração competitiva com sistema de descontos progressivos, seguindo a filosofia que deve ser "o mínimo necessário para garantir um serviço de qualidade".*

*Acompanhamento da atuação de nossos colaboradores nos clientes.*

*Sistema de pagamento ao colaborador totalmente informatizado através de cartão salário, garantindo segurança e agilidade.*

*Oferecemos seguro de vida a todos os colaboradores temporários, contratados CLT e estagiários.*

*Nosso departamento Jurídico-Trabalhista está à disposição para apoiar nossos clientes, quando necessário.*

*Excelente relacionamento com sindicatos e organizações de classes de trabalhadores.*

*Cerca de 37% de nossos temporários são efetivados pelas empresas-clientes.*

*Há 35 anos transformando gente em força de trabalho.*

*Primeira empresa brasileira a prestar serviços de administração de pessoal em todo o Mercosul.*

# ANEXO 3 – LEI 601974 – TRABALHO TEMPORÁRIO

## SUMÁRIO

### CAPÍTULO I

#### DA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Autorização para funcionamento .....	pág. ....05
Publicação dos Enunciados 256 e 331/TST .....	pág. ....06
Restrição nas contratações/restrições .....	pág. ....07
Inexistência ou insolvência .....	pág. ....08
Extensão da atividade .....	pág. ....08

### CAPÍTULO II

#### DOS CONTRATOS DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Validade dos contratos .....	pág. ....10
Ônus da prova .....	pág. ....10
Cláusulas .....	pág. ....11
Requisitos/exigências .....	pág. ....13
Portaria nº 2, de 29 de maio de 1996 .....	pág. ....14
Aspectos formais .....	pág. ....15
Prazos/prorrogações .....	pág. ....16

### CAPÍTULO III

#### DA EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇO OU CLIENTE

Do vínculo empregatício .....	pág. ....19
Necessidade/motivo justificador.....	pág. ....21
Solidariedade e responsabilidade.....	pág. ....22

### CAPÍTULO IV

#### TRABALHADOR TEMPORÁRIO

Os direitos trabalhistas .....	pág. ....24
Os direitos adquiridos após a CF-88 .....	pág. ....33
As normas coletivas aplicáveis .....	pág. ....34
Decreto legal remissivo .....	pág. ....36
Aplicação da legislação mencionada .....	pág. ....38
Fonte bibliográfica .....	pág. ....39

## CAPÍTULO I

### DA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO

#### I-a) Autorização para Funcionamento

01. "Ninguém exigiu que a recorrente comprovasse estar autorizada a funcionar como empresa de trabalho temporário, como o seu nome indica. Além do mais, a empresa é bastante conhecida e uma das maiores do seu ramo de atividade. O fundamento da decisão de 1ª instância conflita "data venia" com o artigo 334, III do CPC. Dou provimento ao recurso para julgar improcedente a reclamação. (TRT 2ª Região, 5ª Turma. Proc. nº 12.478/84, acórdão 19.696/85. Relator: Juiz Roberto Ferraiuolo. Julgado em 01.10.85)."

02. "O Reconhecimento do trabalho temporário regido pela Lei nº 6.019/74 está condicionado ao atendimento dos requisitos expressos na referida lei, entre estes a anotação na CTPS e registro da empresa no Departamento Nacional de Mão-de-Obra do Ministério do Trabalho. (TRT 3ª Região, 2ª Turma. Processo 2.263/80. Relator: Juiz Gustavo Pena de Andrade. Publicado no Diário do Judiciário de 01.07.81)."

03. "Observando-se a ata de audiência de fls. 04, considera-se cumprido o parágrafo 1º do art. 12 da Lei 6.019/74. Do documento de fls. 07 atesta a legitimidade do funcionamento da reclamada como empresa de trabalho temporário, preenchidos os requisitos do artigo 6º para obtenção do respectivo registro. Às fls. 08 consta o contrato com a empresa tomadora devidamente formalizado. O contrato não excedeu os 03 meses, conforme o art. 10 da referida Lei. Às fls. 22, outros documentos assinados pelo reclamante. Tem-se, assim, caracterizado o serviço temporário, regido pela Lei 6.019/74, que somente assegura ao trabalhador temporário os direitos enumerados no art. 12 e recebidos, conforme documentos de fls. 22. Isto posto, resolve a JCJ de Contagem julgar improcedente a presente reclamatória para absolver a reclamada de todo o pedido inicial. (Junta de Conciliação e Julgamento de Contagem-MG Proc. 1.317/84. Juiz Presidente: Dr. Cleube de Freitas Pereira. Vogal dos empregados: Sr. Fernando Luiz de Oliveira Moura. Vogal dos empregadores: Sr. Oswaldo Pereira da Silva. Julgado em 03.07.1984)."



I-b) Aplicação do Enunciado 256 do TST e do Enunciado nº 331/TST.

04. "ENUNCIADO 256/TST - EMENTA: O empregado de empresa prestadora de serviços não tem vínculo de emprego com a empresa tomadora de seus serviços, pois desta não recebe os seus salários. Seu vínculo empregatício é com a empresa locadora de seus serviços. O vínculo jurídico que se estabelece entre as empresas prestadora e tomadora é de natureza civil-comercial e a irregularidade porventura existente neste contrato não prepondera a ponto de transmutar o caráter individual dos contratos de trabalho celebrados com seus empregados. Recurso conhecido e desprovido. (Ac. do TST proferido no Julgamento do RR nº 46.073 - 2ª Turma - Rel. Ministro José Francisco da Silva) publicado no DJU em 24.09.93, pág. 19.698."

05. "ENUNCIADO Nº 256. EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS - Contratados os reclamantes por empresas de prestação de serviços idônea, sem a regência da Lei nº 6.019/74 e para prestação de serviços estranhos ao do pessoal do quadro da empresa pública tomadora, sem, portanto, caracterização de fraude, entende-se regido o contrato pelo DL-200/67 e pela Lei 5.645/70. É o entendimento do recente Enunciado nº 331/TST, itens I e IV. Recurso de revista desprovido. ( Ac. [unânime] TST - 3ª Turma [RR 67679/93], Rel. Ministro Manoel Mendes de Freitas), publicado no DJU em 08.04.94, pág. 7.424."

06. "LOCAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA - ESTADO-MEMBRO - RELAÇÃO DE EMPREGO - Não tendo havido contratação de serviços para exercício das atividades relacionadas na lei 5.645/70, mas, ao contrário, levada a efeito a contratação do Reclamante como se de trabalho temporário se tratasse, a infringência dos requisitos de validade desse contrato especial, como previsto na lei 6.019/74, atrai a incidência do Enunciado 256/TST, definindo-se o Estado como empregador direto e, não, simples tomador dos serviços. Recurso de Revista desprovido. ( Ac. TST - 3ª Turma [RR 36094/91], Rel. Ministro Manoel Mendes de Freitas), publicado no DJU em 22.05.92, pág. 7307."

07. "Distingue-se a empresa prestadora de serviços da locadora de mão-de-obra, pois a primeira faz trabalhos para a empresa que, por sua condição ou estrutura, não os pode realizar, e a segunda coloca trabalhadores para suprir, sem vínculo empregatício, as necessidades permanentes ligadas à atividade-fim da empresa tomadora de serviço. Só neste último caso tem aplicação o Enunciado nº 256 da Súmula da Jurisprudência predominante do TST. ( Ac. TRT - 12ª

Região - 2ª Turma [Ac.3520/93], Rel. Juiz M. Cacciarri), publicado DJSC em 04.08.93, reproduzido no Jornal Trabalhista, Ano X, nº 480, pág. 993."

08. "Há distinção entre a prestação de serviços técnicos-especializados e a intermediação de mão-de-obra, incidindo o Enunciado 256 do TST tão só em relação a esta hipótese, por inadmissível o *marchandage*. Tratando-se de serviços técnicos e especializados, inaplica-se o verbete sumulado. (TRT - 3ª Região - RO 4788/88 - Ac. 1ª Turma - 22.05.89 - Rel. Juiz Carlos da Cunha Avelar), publicado na LTr 54-3/301."

09. "ENUNCIADO 331/TST- EMENTA: Forma-se o vínculo de emprego diretamente com o tomador dos serviços quando se demonstra que o empregado fora contratado para trabalhar no âmbito de sua atividade-fim. A função de caixa é, por excelência, exercida pelo bancário. Inteligência do Enunciado nº 331, item III, do TST. ( TRT - 3ª Região - 3ª Turma - RO nº 02291/94 - Relª Juíza Lima de Faria.), publicado no DJMG em 05.09.95, pág. 50."

#### I-c) Da proibição de contratação de Mão-de-obra temporária

10. "TRABALHO TEMPORÁRIO- Inaceitável a contratação, por empresa interposta, de trabalhador para realizar serviços inerentes à atividade fim da empresa concessionária de serviço público. (Ac. [unânime] TRT 8ª Região - RO 2807/90, Rel. Juiz Itair Silva, publicado na sessão de 15.07.91)."

11. "EMENTA: Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previsto nas Leis nºs 6.019/74, de 03.01.74 e 7.102, de 20.06.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços (Enunciado nº 256/TST). Agravo Regimental a que se nega provimento. (TST - 5ª Turma - Ac. nº 4630/93 - Rel. Ministro Armando de Brito), publicado no DJU em 04.03.94, pág. 3510."

12. "O Decreto-Lei 200/67, a Lei 5.645/70 e o Decreto-Lei nº 2.300/86 não autorizam a sociedade de economia mista ou empresa estatal, que explora atividade creditícia, a contratar, por interposta pessoa, empregados de atividade complementar, mencionados no art. 226 da CLT. A vingar tal possibilidade estar-se-ia a aplicar lei contra lei, notadamente contra lei mais benéfica. (TRT - 3ª Região - AR 801900070.32 - Ac. 6751/90, 14.11.90, Rel. Juiz Washington da Trindade), publicado na LTr 55-02/196."

3. "Enunciado 256 do TST. Contrato de prestação de serviços. Não se há de confundir empresa de prestação de serviços de mão-de-obra temporária com prestação de serviços técnicos especializados. O Enunciado 256 veda a contratação por empresa interposta quando mediadora de mão-de-obra e não prestadora de serviços técnicos especializados, porque neste último caso não se afigura a personalidade na execução do trabalho. (Ac.[unânime] do TRT 1ª Região - 5ª Turma - RO 8523/91, Rel. Juiz Nelson Tomaz Braga.), proferido em 20/05/94."

4. "Estabelece o art. 4º da Lei nº 6.019/74 que a empresa de trabalho temporário será necessariamente urbana, logo não se admite trabalho dessa natureza no âmbito rural. (TRT - 9ª Região - 2ª Turma - Ac. 0352/90 - Rel. Juiz Ernesto Trevizan), publicado no DJPR em 17.01.90, pág. 40."

#### I-d) Falência ou Insolvência

15. "Embora o art. 16 da Lei nº 6019/74 se refira à falência da Empresa de trabalho temporário, o legislador, na verdade, quis estabelecer a responsabilidade de Empresa tomadora de serviços, no caso da impossibilidade do Empregado receber o seu crédito da Empresa prestadora. (Ac. [unânime] TRT 1ª Reg., 2ª T (RO 4850/90), Rel. Juiz Paulo Cardoso), "Boletim de Jurisprudência TRT 1ª Região", jan/fev,p.15."

16. "Ocorrendo suspeita da insolvabilidade da empresa urbana de trabalho temporário, impõe-se a sua apuração para os efeitos do art. 16 da Lei 6.019/74, isto é, responsabilidade solidária da empresa ou entidade previdenciária e trabalhista do obreiro. Se ocorrer a revelia, a contraprova fática deve empender ao tomador ou cliente (TFR 2ª Turma. Proc. RO 6008-PR. Relator:Ministro Evandro Gueirós Leite.), publicado no Diário de Justiça da União de 09.06.1983, p. 8297."

#### I-e) Licitude da Atividade

17. "É lícita a contratação de serviços através de empresa prestadora de mão-de-obra, uma vez que esta forma de contratação de serviços não se encontra vedada pelos dispositivos legais em vigência, bem como, estar em consonância com a melhor doutrina e de acordo com remansoso entendimento jurisprudencial, decorrente, ainda, do próprio dinamismo exigido pelo Direito do Trabalho, que de forma segura busca resguardar os direitos dos

trabalhadores, sem contudo, prejudicar a evolução da realidade sócio-econômica do País ou, mesmo, desmobilizar uma estrutura mundialmente consagrada que, a toda evidência, gera inúmeros empregos. Frise-se, ainda, que com a superveniência da Lei nº 8.036/90, sobre o FGTS, a legalidade das empresas de prestação de serviços a terceiros tornou-se inquestionável, pois foram elas inseridas na categoria de empregadoras. (TRT 23ª Região. RO 1115/93 - Ac. TP 1215/93, 25.08.93-Rel.Juiz Guilherme Bastos), publicado na LTr- 58-01/102."

18. "Inexistindo em nossa legislação, qualquer proibição à utilização de mão-de-obra de terceiros, há que se proclamar a licitude de tal prática, eis que destituída de qualquer eiva de burla à legislação obreira, complementando-se a relação jurídica de forma plena e limpa. (TRT 7ª Região RO 1198/91- Ac. 2000/92, 24.09.92. Rel. Juiz Raimundo Feitosa de Carvalho), publicado na LTr- 57-03/325".

19. "LEGALIDADE- Trabalho Temporário. O Trabalho temporário embora com limitações, é permitido por lei. Uma empresa pode colocar à disposição de outra, trabalhador seu, por período curto e para atender as necessidades transitórias de pessoal regular.(Ac. da 2ª Turma do TRT da 10ª Região - RO 1.331/88 - Rel. Luiz Libânio Cardoso), publicado no DJU II de 17.08.89, p. 8.422."

20. "LEGALIDADE- A Terceirização consiste na contratação da empresa para executar, com seus empregados, atividades não essenciais da empresa-cliente, todavia, a legalidade de tal prática fica circunscrita às hipóteses previstas na Lei nº 6.019/74 e, na Lei nº 7.102 de 20 de junho de 1983, sendo ilegal a intermediação de mão-de-obra cuja finalidade é disvirtuar a aplicação da legislação trabalhista. (TRT-12ª Região- 1ª Turma - Ac. nº 3319/94-Relª Juíza Ione Ramos), publicado no DJSC de 21.06.94, pg. 52."

21. "Trabalho Temporário. Licitude. Relação havida em conformidade com a Lei nº 6.019/74. A Lei nº 6.019/74 autoriza a contratação de mão-de-obra temporária. Lícita a relação entre empresas tomadoras e fornecedoras, quando respeitados os ditames da norma pertinente, não havendo que se falar em vinculação empregatícia dos trabalhadores diretamente com a empresa cliente.( Ac. (unânime) TRT 9ª Região- 1ª Turma (RO 04425/93), Rel. Juiz Armando de Souza Couto), publicado no DJ/PR de 24.06.94, p. 239."

## CAPÍTULO II

### DOS CONTRATOS DE TRABALHO TEMPORÁRIO

#### II-a) Validade dos Contratos

2. "Contrato - Validade- Válido o contrato por trabalho temporário celebrado com observância das exigências da Lei 6.019/74 e seu regulamento para atender à necessidade emergente de pessoal em grande número, evidentemente especializado, na abertura e inauguração de estabelecimento comercial de grande porte, se, notória a impossibilidade de recrutamento direto em curto prazo, de toda a massa de trabalhadores especializados, para a execução inicial das atividades. (TRT 3ª Região. RO-10920/93-[Ac. 1ª Turma] - Rel. Juiz Antonio Miranda de Mendonça.), publicado no DJMG de 14.01.94, p. 45."

3. "Para que se dê validade ao contrato de trabalho temporário, além dos requisitos formais exigidos pela Lei nº 6.019/74, há que ser demonstrada a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços. (TRT - 3ª Região - 4ª Turma - RO 00515/94 - Rel. Juiz Rios Neto), publicado no DJMG de 29.10.94, p. 109."

4. "A validade do contrato de trabalho temporário é dependente da observância dos requisitos formais e materiais previstos na Lei nº 6.019/74, que *in casu* não foram observados. Não consta do contrato a assinalação do motivo justificador da contratação e o aduzido pela recorrente não atende as hipóteses previstas no referido diploma legal. O acréscimo extraordinário de serviços ali aludido diz respeito à situação de natureza excepcional e imprevista com o que não se coaduna o aumento das atividades do ramo do comércio, nos períodos de festas, férias, feriados e datas comemorativas, que nada têm de excepcional ou imprevisível. Correto o reconhecimento da nulidade do contrato de trabalho temporário. (TRT - 2ª Região - 7ª Turma - [Ac. nº 02950212799]-Relª Juíza Leny P. Sant'Anna.), publicado no DJSP de 14.06.95 - pág. 70."

#### II-b) Do Ônus da Prova

25. "ÔNUS DA PROVA - O ordinário se presume, a exceção se comprova. O trabalho temporário é exceção cujo ônus da prova pertence às empresas envolvidas no contrato, que deverão comprovar o motivo justificador de sua demanda, consoante a regra prevista no Art. 9º da Lei 6.019/74. (TRT 2ª - [Proc. nº 02910182350] - Ac. 5ª Turma nº 15267/93, Rel. Juiz João Carlos de Araújo.), publicado no DJSP em 07.06.93, pág. 212."

26. "ÔNUS DA PROVA - Incumbe a quem alega o ônus de provar o concurso dos requisitos previstos na Lei nº 6.019/74 para a contratação de trabalho temporário, máxime o alegado acréscimo extraordinário de serviços decorrente do período de safra, ausente tal prova, forma-se o vínculo empregatício com a empresa tomadora. (Ac. unânime, [TRT 9ª Região, 3ª Turma - RO 04693/93], Rel. Juiz João Orestes Dalazen), publicado no DJPR em 22.07.94, pág. 93."

27. "Em tendo a tomadora malferido o art. 10 da Lei nº 6.019/74, assume o ônus de todo o período contratual. (Ac. TRT 2ª Região - 3ª Turma - RO 02910017863- Rel. Juiz Francisco Antonio de Oliveira) publicado no DO/SP em 17.12.92, reproduzido no Ementário de Jurisprudência Trabalhista do TRT da 2ª Região, Ano XXVIII, nº 07/93."

28. "...Anular-se este contrato apenas a partir da afirmação de insuficiência de indicação de "...acrécimo extraordinário" de serviços, para a justificativa da modalidade contratual assumida entre as partes é de olvidar do princípio da boa-fé, atentando-se contra as relações contratuais para, através de inegável paternalismo, se concluir derogada todas as modalidades contratuais que legalmente refujam à relação de emprego.

Vale dizer que não tendo o autor demonstrado inequivocamente a fraude, o intuito de valia indevida da figura da contratação temporária, depreendendo seu ônus de prova, não se pode invalidar contrato firmado. Esta postura anárquica implicaria se subverter a ordem jurídica, elidindo, por continuidade de manifestações jurisdicionais, a própria valia dos institutos de relação de trabalho (temporário, empreiteiros...), destabilizando-se a própria ordem social assentada através do tempo.

Neste compasso, porque o autor não se desvencilhou da prova de intenção de fraude, de se manter como posto (e aceito pelas partes) o contrato de trabalho temporário. (Processo nº 71/94 - 2ª JCJ/São José dos Campos - Juiz Presidente David Barrilli)."

#### II-c) Das fraudes

29. "FRAUDE- Na alegação de fraude do contrato de trabalho temporário, é indispensável a denunciação da lide da tomadora de serviços, para averiguar se foi mentirosa a alegação de acréscimo extraordinário de trabalho ou de necessidade transitória de substituição de pessoal permanente. (TRT - 2ª Região - Proc. nº 0289023489 - Ac. 1ª Turma 10.597/91. Relª Juíza Dora Vaz Trevino), publicado no DU de 26.06.91."



\*\*\*\*\*  
II-e) "PORTARIA Nº 2, DE 29 DE MAIO DE 1996  
"Altera a Portaria nº 66, de 24 de maio de 1974, do  
extinto Departamento Nacional de Mão-de-Obra -  
DNMO que baixa instruções para o Registro de  
Empresas de Trabalho Temporário"

"O Secretário de Relações do Trabalho, no uso de suas  
atribuições legais, resolve:  
Artigo 1º O item 6 da Portaria do DNMO nº 66, de 24  
de maio de 1974, passa a vigorar com a seguinte  
redação:

"...6 - O contrato entre a empresa de trabalho  
temporário e a empresa tomadora ou cliente, com  
relação a um mesmo empregado, não poderá  
ultrapassar três meses, salvo se autorizado pelo órgão  
local do Ministério do Trabalho - Mtb e desde que o  
período total do trabalho não exceda a seis meses."

6.1- A autorização pelo órgão local do Mtb somente  
será concedida após análise das razões apresentadas  
pela empresa tomadora ou cliente, que justificar a  
prorrogação com base em um dos seguintes  
pressupostos:

a) prestação de serviço destinada a atender  
necessidade transitória de substituição de pessoal  
regular e permanente que exceder de três meses; ou

b) manutenção das circunstâncias que geraram  
acréscimo extraordinário dos serviços e ensejaram a  
realização de contrato de trabalho temporário.

6.2- No caso de dúvida, será o processo baixado em  
diligência para verificação da existência dos  
pressupostos que justifiquem a prorrogação do contrato  
de trabalho temporário.

Artigo 2º As dúvidas na aplicação desta Portaria serão  
dirimidas pela Secretaria de Relações do Trabalho.

Artigo 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua  
publicação, revogado o item nº 7 da Portaria do DNMO  
nº 66/74.

Plínio Gustavo Adri Sarti"

\*\*\*\*\*

39. "CONTRATO - EXIGÊNCIAS - EMENTA: Sendo  
normal a necessidade de contratação de mão-de-obra,  
tendo-se em vista os fins da empresa, normal  
igualmente terá de ser a forma de fazê-lo, ou seja,  
diretamente pela tomadora dos serviços, mediante  
contrato por tempo indeterminado. Isto porque o Direito  
do Trabalho prestigia a integração do empregado à  
empresa, o que o contrato temporário impede. É  
abusiva, pois, esta modalidade de contratação, na  
hipótese que encontra óbice no artigo 9º da CLT,  
configurando-se o vínculo direto entre a tomadora dos  
serviços e o empregado. (TRT - 3ª Região - 3ª Turma -  
[RO 04794/94] - Rel. Juiz Álvares da Silva ), publicado  
no DJMG em 23.08.94, pág. 48."

#### II-f) Aspectos formais

40. "Contrato de trabalho temporário só pode ser  
acolhido se cumpridas todas as formalidades exigidas  
pela Lei nº 6.019/74. (TRT - 1ª Região - 3ª Turma - RO  
316/90 - Relª Juíza Eva Marta C. de Matos) - publicado  
no DJRJ em 07.10.91- pág. 139."

41. "Impossível a existência de contrato assinado  
apenas por uma das partes. Mesmo que assinado por  
ambas, sua validade, em se tratando de trabalho  
temporário, está sujeita ao cumprimento dos requisitos  
estabelecidos pela Lei nº 6.019/74. (TRT - 3ª Região - 1ª  
Turma - RO 15283/93 - Rel. Juiz F. Guimarães) -  
publicado no DJMG em 05.02.94, pág. 98."

42. "CONTRATO ESCRITO - EMENTA: Para a prestação  
de serviço temporário é obrigatória a celebração de  
contrato escrito entre a empresa de trabalho temporário  
e a empresa tomadora de serviços ou cliente, dele  
devendo constar expressamente o motivo justificador da  
demanda de trabalho temporário. Decreto nº 73.841/74 -  
art. 26. (TRT - 3ª Região - 1ª Turma - RO 17899/92 -  
Rel. Juiz Carlos Dias - publicado no DJMG em 08.10.93,  
pág. 93)."

43. "ASPECTO FORMAL - Dão notícia os autos de que a  
litisconsorte celebrou com a reclamada um contrato de  
prestação de serviços nos moldes da Lei 6.019 de  
03.01.74. *In casu*, o vínculo empregatício forma-se com  
a prestadora de serviços, nenhuma responsabilidade  
recaindo à tomadora (E. 256 do TST). (Ac. proc. TRT -  
RO 429/89 da 6ª Região, publicado no DU em  
22.05.89)."

44. "ASPECTO FORMAL - Ementa: Trabalho  
Temporário. Inexistente o contrato escrito entre as  
empresas locadora e tomadora do serviço, resta  
inobservada a formalidade imposta pelo artigo 9º da

Lei 6.019/74, não podendo, o contrato de trabalho em questão, ser abrangido pelas disposições do mencionado diploma. É de ser reconhecido o vínculo direto entre o empregado e a tomadora, máxime se aquele, como servente, exercia atividade indispensável à empresa beneficiária da prestação laboral, o que frustra a finalidade do diploma especial, estampada em seu artigo 2º. Recurso desprovido. (Acórdão RO nº 6.488/88, TRT da 4ª Região, 3ª Turma, Rel. Juiz Hélio Coutinho Filho), publicado em 22.05.89."

45. "DESCARACTERIZAÇÃO- Descaracteriza-se, por completo, o contrato temporário na ausência de documento que instrumentalize a avença e, mais ainda, da prova do fato que teria dado ensejo ao mesmo. Diante disso, tem-se que o contrato firmado entre reclamante e reclamada foi por prazo indeterminado. (TRT - 3ª Região - 4ª Turma - RO 11850/94 - Rel. Juiz Pinheiro de Assis) - publicado no DJMG em 28.01.95, pág. 26."

46. "O contrato para a entrega do labor temporário, entre a empresa tomadora e a empresa temporária e entre esta e o trabalhador é obrigatoriamente escrito, (art. 9º e 11), deve atender a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou de acréscimo extraordinário de serviços, essa exigência é *ad solenitatem* (Lei nº 6.019/74) e da sua ausência resulta a vinculação empregatícia com a empresa tomadora, e isso mais se afirma quando o labor teve a duração de 108 dias, malferindo o art. 10, e com o falecimento do obreiro confirma-se o *animus* definitivo da empresa na contratação. (TRT - 2ª Região - 5ª Turma - Ac. nº 02950299231 - Rel. Juiz F. Antonio de Oliveira) - publicado no DJSP em 07.08.95, pág. 72."

## II-g) dos prazos - lapso temporal limites/ sucessividade

### 1º - Forma de contagem do prazo

47. "TRABALHO TEMPORÁRIO - INDETERMINAÇÃO - EMENTA: - Ementa: O prazo é de três meses (art. 10 da Lei 6.019/74) e não de 90 dias. Conta-se na forma do art. 2º da Lei 810/49, que revogou, no pormenor, o parágrafo 3º do art. 125-CC, por lhe ser posterior. Não servindo para indeterminar o contrato - por isso e porque avenças se interpretam pela boa-fé que as inspirou - a eventual existência de 31º dia em um dos meses. (TRT - 3ª Região - 5ª Turma - RO Ac. 02716/93, Rel. Juiz Paulo Araújo), publicado no DJMG em 07.08.93, pág. 80."

48. "LAPSO TEMPORAL - O prazo máximo para a contratação de trabalhador temporário está fixado no artigo 10, da Lei nº 6019/74, o qual reza:

"O contrato entre empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação ao mesmo empregado, não poderá exceder de 3 meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra." (grifamos).

O Reclamante interpretou erroneamente a norma e concluiu pela ilegalidade de sua contratação contando o número de dias de sua duração, olvidando-se que a dicção da norma citada refere-se a mês, cuja definição está inserta no Artigo 2º, da Lei 810, de 06 de setembro de 1949, que reza:

"Considera-se mês o período de tempo contado do dia do início ao dia correspondente do mês seguinte." Sendo assim, se a avença iniciou-se em 25.11.94 e findou-se em 25.02.95, não há, quanto à duração, qualquer irregularidade contratual capaz de lhe retirar a característica pré-estabelecida.

Se este era o fundamento para a pretensão do obreiro, já que as verbas arroladas no exórdio têm como lastro contrato por prazo indeterminado, não encontra-se arrimo legal para acolhê-las.

(Processo nº 1289/95 - 1ª JcJ/São José dos Campos- Juiz Presidente Dagoberto Nishina de Azevedo)."

49. "Equivocado o reclamante quanto à contagem do tempo de prestação de serviços. Iniciados os trabalhos em 09.01.90, o contrato de prazo determinado com duração de noventa dias teve termo final em 08.04.90 (domingo). Sendo operado o desligamento em 09.04.90, regular o procedimento da reclamada. (TRT 2ª Região - [RO 02.92.029252.2] - Rel. Juiz Floriano C. Vaz da Silva)."

### 2º) Sucessividade

50. "SUCESSIVIDADE - TRABALHO TEMPORÁRIO - VALIDADE - REQUISITO - BURLA FRAUDULENTE - CONFIGURAÇÃO - Ementa: 1. A permanência do mesmo trabalhador temporário, na mesma empresa cliente, por mais de 3 (três) meses, só tem legalidade através de autorização concedida pelo Ministério do Trabalho (art. 10 da Lei 6.019/74). 2. É, assim, nula e fraudulenta (art. 9º da CLT) a tentativa de burlar a falta dessa autorização via contratos sucessivos de locação de mão-de-obra, sempre por três meses, e com intervalos fictícios de 10 (dez) dias. 3. Não se enquadra tal hipótese nos limites da Lei e configurado está, portanto, contrato de trabalho comum, unificado por todo o tempo prestado (Enunciado nº 256 do

Colendo TST). Recurso improvido. (Ac. un. da 3ª Turma da 1ª Região - RO 4983/88 - Rel. Juiz Azulino Joaquim de Andrade Filho) - publicado no DJRJ em 19.09.89, pág. 82."

51. "SUCESSIVIDADE DAS MISSÕES - Ementa: A Lei 6.019/74 e respectivo decreto regulamentador não coíbe a sucessividade das missões e sim que cada uma delas ultrapasse o período de 90 (noventa) dias, pois se reporta exclusivamente a cada "contrato missão", silenciando a respeito da sucessão ou renovação. (Processo nº 1345/92 - origem 15ª JCJ/Belo Horizonte, Juiz-Presidente Julio B. do Carmo.)."

52. "CONTRATO A PRAZO CERTO - SERVIÇOS TRANSITÓRIOS - PROMOÇÕES SUCESSIVAS - Ementa: A adoção da estratégia de vendas consistente em sucessivas liquidações de estoque de múltiplos departamentos de uma grande empresa varejista, ao longo de todo o ano, torna permanente a necessidade de mão-de-obra. Inadmissível a praxe do contrato a prazo certo para cada promoção, face ao princípio da primazia do contrato de trabalho por prazo indeterminado. (TRT - 2ª Região - 5ª Turma Proc. nº 0280157905 - Ac. nº 22277/89, prolatado em 24.10.89 - Relª Juíza Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva) Ementário nº 8060."

53. "CONTRATO TEMPORÁRIO: FRAUDE - EMENTA: A constatação da fraude através de sucessivos "contratos temporários" implica na solidariedade entre as fraudadoras. (TRT - 3ª Região - 3ª turma - RO nº 3134/95 - Rel. Juiz Aroeira Braga), publicado no DJMG em 20.06.95, pág. 42."

### 3º) Prorrogações do Prazo Contratado

54. " CONTRATAÇÃO - PRORROGAÇÃO - EMENTA - A validade da prorrogação do contrato de trabalho temporário sujeita-se à concordância do empregado, sob pena de se configurar a alteração unilateral do contrato de trabalho vedada expressamente em nosso ordenamento jurídico (art. 468/CLT). ( TRT - 3ª Região - 3ª Turma - RO 7724/90 - Rel. Juiz Antonio A. da Silva), publicado no DJMG em 23.1.91, pág. 106."

55. "CONTRATO: PRORROGAÇÃO-EMENTA: O simples fato de a prorrogação do contrato de trabalho temporário, feita por escrito, não ter sido anotada na carteira de trabalho, não tem o condão de descaracterizar o contrato especial, transformando-o em contrato de emprego por tempo indeterminado. (TRT - 3ª Região - 3ª Turma - RO 03637/93 -Rel. Juiz Nunes da Cunha ), publicado no DJMG em 08.02.94, pág. 86."

Ver Portaria nº 2 de 29 de maio de 1996, pág. 14

## DA EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS OU CLIENTE

### III-a) Do Vínculo Empregaticio

56. "Vínculo empregaticio. Não restando caracterizada a fraude mascaradora do contrato de trabalho e não havendo no ordenamento jurídico brasileiro óbice ao contrato de prestação de serviços, não se pode reconhecer o vínculo empregaticio com a empresa tomadora de serviços, sob pena de ofensa ao princípio da legalidade, insculpido no art. 5º, II, da Constituição Federal. (Ac. (unânime). TST 2ª Turma (RR36216/91), Rel. Ministro João Tezza), publicado no DJU em 15.04.94, pág. 8265."

57. "VÍNCULO DE EMPREGO COM A TOMADORA DO SERVIÇO-Ementa: Não é possível desenvolver atividades essenciais aos objetivos de uma entidade, sejam atividades-fins ou atividades-meios, senão através de servidores seus, salvo previsão legal. Delegar a realização das tarefas vinculadas a estas atividades a terceiros, haja assumido a locação de mão-de-obra ou mediante contratos com as atualmente denominadas empresas prestadoras de serviços, caracteriza desvirtuamento dos preceitos da legislação trabalhista (art. 9º /CLT), sendo que a relação de emprego se dá com quem usufrui a força de trabalho de empregado. (TST -RR 10.879/90- Ac. 2ª T. 1.684/90 de 12.11.90 - Rel. Ministro Fernando Américo Veiga Damasceno), publicado na LTr 55-08/974."

58. "RELAÇÃO DE EMPREGO - MARCHANDAGE - Ementa: Quando a intermediação de terceiros para a prestação e locação de serviços de mão-de-obra configura a prática proibida de *marchandage*, por não se enquadrar nas hipóteses previstas na Lei nº 6.019/74, há de ser reconhecida a relação empregaticia existente entre os trabalhadores contratados e a verdadeira empregadora, que é a empresa a quem aproveita o exercício das atividades laborativas. (TRT - 2ª Região - 3ª Turma - Ac. nº 003554/95 - Rel. Juiz Airton M. do Nascimento), publicado no DJSP em 09.06.95, pág. 71."

59. "DESCARACTERIZAÇÃO. A efetivação do trabalhador temporário como empregado, ao término do contrato havido entre a empresa prestadora de serviços e a tomadora de mão-de-obra evidencia que a contratação não tenha caráter meramente provisório, mas era essencial aos fins da empresa tomadora, não se caracterizando como temporário o contrato inicial. (Ac. 8ª Turma do TRT da 2ª Região-unânime- RO 02940347276 - Relª Juíza Wilma Nogueira de Araújo Val da Silva-Ementa oficial) - publicado no DJSP II em 18.01.96, pág. 27."

60. "À exceção dos contratos de trabalho temporário e de vigilância, amparados por lei, não há de se aprovar a interposição de empresa locadora de mão-de-obra entre o patrão e o empregado, devendo o vínculo ser reconhecido entre estes, desde o início da prestação laboral, por força de ser nulo o pacto com a locadora (art. 9º, da CLT). Aplicável à espécie o Enunciado 256 do TST. (TRT 7ª Região. REX-OFF-RV-1167/89 - Ac. 757/90, 25.06.90, Rel. Juiz Antonio Ferreira Lopes), publicado na LTr 54-8/971."

61. "É destituída de eficácia jurídica a locação de mão-de-obra que ultrapassa os limites temporais das leis nºs. 6.019/74 e 7.102/83, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços. A delegação de tarefas vinculadas à atividade fim do usuário das mesmas, além dos limites previstos na legislação citada merece repúdio da melhor doutrina e dos Tribunais que denunciam as consequências anti-sociais dessa contratação, em face do aviltamento das relações laborais. É que os empregados perdem as possibilidades de acesso à carreira e salário da categoria, vantagens incompatíveis com a *marchandage*, exploração do trabalho alheio, sendo a mais condenável forma de comércio, representando um retrocesso legal, onde os mais prejudicados são os próprios trabalhadores, em face da figura dicotômica do empregador. (TRT - 3ª Região - RO 12763/91 - [Ac. 2ª Turma] - Relª Juíza Alice Monteiro de Barros), publicado no DJMG em 16.10.92, pág. 97."

62. "VÍNCULO DE EMPREGO - RECONHECIMENTO - A contratação de trabalhadores para execução de tarefas necessárias e permanentes, através de empresas prestadoras de serviços, conquanto se vincule à atividade principal da tomadora, gera o vínculo empregatício com esta, se a contratação da mão-de-obra ocorre fora dos limites legalmente estabelecidos. (Ac. TRT 12ª Região - 1ª Turma [RO 2742/93], Rel. Juiz Antonio Martini), publicado no DJ/SC em 22.09.94, pág. 41."

63. "A prestação de serviço odontológico, através de convênio com determinada entidade, não autoriza o reconhecimento de vínculo empregatício quando o trabalho se realiza no consultório particular, em horário em que indistintamente há atendimento de pacientes particulares e oriundos de outros convênios pelo profissional ou substituto por ele contratado. (TRT 4ª Região [RO 1.989/92] - Ac. 1ª Turma, 7.4.94, Rel. Juiz Fabiano de Castilhos Bertolucci.), publicado na LTr nº 59-01/73."

64. "LOCAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA - ESTADO-MEMBRO - RELAÇÃO DE EMPREGO - Não tendo a contratação de serviços para exercícios das atividades relacionadas na Lei 5.645/70, mas, ao contrário, levada a efeito a contratação do Reclamante como se de trabalho temporário se trata-se, a infringência dos requisitos de validade desse contrato especial, como previsto na Lei nº 6.019/74, atrai a incidência do enunciado 256/TST, definindo-se o Estado como empregador direto e, não, simples tomador dos serviços. Recurso de Revista desprovido. (Ac. - TST - 3ª Turma [RR 36094/91], Rel. Ministro Manoel Mendes de Freitas), publicado no DJU em 22.05.92, pág. 7307."

### III-b) Necessidade da contratação / Motivo Justificador

65. "QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO TRABALHADOR - INEXIGIBILIDADE - A expressão legal "trabalhadores devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos" (Lei nº 6.019/74, art. 4º), não significa que o trabalhador temporário é somente aquele que presta serviços técnicos ou especializados. O texto legal simplesmente põe em relevo a obrigação da empresa fornecedora de colocar à disposição da empresa tomadora, trabalhadores que vão atender à sua necessidade transitória de acréscimo de serviços ou de substituição de seu pessoal efetivo. (TRT - 3ª Região - 3ª Turma - RO 18359/93 - Rel. Juiz Nunes da Cunha), publicado no DJMG em 13.04.94, pág. 85."

66. "FUNÇÃO PERMANENTE . Sustentam que foram contratadas para exercer funções permanentes e contínuas da tomadora de serviços, logo, não podem ser enquadrados no denominado "trabalho temporário". Querem assim, nos termos do artigo 9º da CLT, a nulidade dos contratos celebrados. Da análise dos autos constata-se que as reclamantes foram contratadas, por prazo determinado, para suprir acúmulo extraordinário de serviços da empresa tomadora, qual seja, inauguração de um grande Shopping Center na cidade de Londrina que ocasionou um aumento temporário nas vendas. Tratando-se, portanto, de fato extraordinário com relação à atividade normal da empresa tomadora, entendendo que o contrato celebrado não se encontra evitado de vício, vez que formulado em consonância com a Lei 6.019/74. Nas palavras de Délio Maranhão, o trabalhador temporário é aquele "admitido em caráter provisório, por breve tempo e por circunstâncias excepcionais ou transitórias da empresa". As reclamantes, portanto, ao contrário do que alegam, não eram trabalhadoras avulsas e sim temporárias. (Ac. nº 04121/93 - TRT-PR - RO 8477/91 - 2ª Turma - Rel. Juiz Carlos Buck)."



67. "O pressuposto básico do trabalho temporário é a demonstração da existência de necessidades transitórias de substituição de pessoal regular e permanente, ou acréscimo extraordinário de serviços. A delegação das atividades essenciais aos objetivos da empresa, mediante locação de mão-de-obra ou contratos com prestadoras de serviços, caracteriza o desvirtuamento dos preceitos legais. Recurso da empresa desprovido. (TRT - 2ª Região - RO 02910010443 - [Ac. 2ª Turma-02930003060], Rel. Juiz Antonio Pereira Santos), publicado no DJSP em 15.01.93, pág. 86."

### III-c) Solidariedade / Responsabilidade

68. "SOLIDARIEDADE. A Lei nº 6.019/74, realmente, prevê apenas a responsabilidade solidária da empresa tomadora dos serviços (art. 16). Todavia, ultrapassado o prazo máximo de duração do contrato de trabalho temporário, eis que a prestação de serviços perdurou por cerca de 2 anos, o contrato saiu da regência da Lei nº 6.019/74 e foi deslocado para a área de abrangência do Enunciado nº 256/TST, com o reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com o tomador dos serviços. Recurso de Revista desprovido. (TST - 3ª Turma [Ac. nº 3130/91] Rel. Ministro Manoel M. de Freitas), publicado no DJ em 14.11.91, pág. 16444."

69. "Demonstrado que a empresa tomadora de serviços, além de descumprir o disposto nas Leis 6.019/74 e 7.102/83, beneficiou-se do serviço de trabalhadores contratados por interposta pessoa, deve ser considerada responsável solidária pelos efeitos decorrentes do pacto laboral. (Ac. [unânime] TRT 8ª Região - 1ª Turma - RO 3251/92, Rel. Juiz Ary Oliveira, com trânsito em julgado em 19.01.93)."

70. "SOLIDARIEDADE - ILEGITIMIDADE DE PARTE - EMENTA: É lícita a contratação de serviços de empresa prestadora de mão-de-obra, inexistindo vínculo empregatício do empregado daquela com a tomadora dos serviços. Aplicação analógica da Lei nº 6.019/74 que implica na inexistência de solidariedade passiva entre as reclamadas. (TRT - 4ª Região - Ac. nº 126123 - RO 12062/87- Rel. Juiz Carlos Edmundo Blauth)-Origem 6ª JCJ/Porto Alegre."

71. "CONTRATO ESPECIAL- Estricta observância às formalidades previstas na legislação vertente - Responsabilidade Solidária - Na locação de mão-de-obra

com infringência à norma específica, consubstanciada na Lei nº 6.019/74 a infração à norma consolidada, configura-se em ato ilícito do empregador, obrigando o tomador de serviço a responder solidariamente pelos débitos trabalhistas assumidos pelo intermediário (art. 159 e 1.518 do Código Civil Brasileiro). Revelada a irregularidade da contratação aplicam-se os preceitos comuns do contrato de emprego sem determinação de prazo. (TRT - 3ª Região - 2ª turma - RO 2858/90 - Rel. Juiz José W. Chaves), publicado no DJMG em 05.07.91, pág. 42."

72. "VÍNCULO DE EMPREGO. EMPRESA INTERPOSTA. Não observados os casos expressamente autorizados por lei, a contratação de profissionais por interposta pessoa é ilegal, assumindo a total responsabilidade pelas obrigações trabalhistas a empresa tomadora dos serviços. (Ac. TRT - 12ª Região - 1ª Turma - RO 2234/93, Rel. Juiz Antonio Martini) publicado no DJSC em 16.09.94, pág. 47."

73. "Embora o art. 16 da Lei nº 6.019/74 se refira à falência da Empresa de trabalho temporário, o legislador, na verdade, quis estabelecer a responsabilidade da Empresa tomadora de serviços, no caso da impossibilidade do empregado receber seu crédito da Empresa prestadora. (Ac. [unânime] TRT 1ª Região - 2ª Turma - RO 4850/90 - Rel. Juiz Paulo Cardoso), publicado no "Boletim de Jurisprudência TRT 1ª Região", jan/fev/92, pág. 15."

74. "PARCELAS RESCISÓRIAS - EMENTA: Hipótese em que comprovada a contratação nos termos da Lei nº 6.019/74, é declarado válido o contrato de trabalho temporário e afastada a solidariedade entre as reclamadas. (TRT da 4ª Região - 5ª Turma - Ac. 94-00064.4/RO, Rel. Juiz Ciro Castilho Machado-Origem 7ª JCJ/Porto Alegre), publicado no DJRS em 25.01.95, pág. 79."

75. "CONTRATAÇÃO IRREGULAR - RESPONSABILIDADE - EMENTA: Não se configurando temporário o trabalho, cabe ao tomador dos serviços a responsabilidade direta pela contratação do empregado prejudicado. (TRT 2ª Região - RO 02910129505 - [Ac. 5ª Turma - 02930083462], Relª Juíza Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva), publicado no DJSP em 16.04.93, pág. 140."

DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO

IV-a) Dos Direitos Trabalhistas

1º) Anotação em C.T.P.S.

6. "CONTRATO: IRREGULARIDADES NO - CONSEQUÊNCIAS - EMENTA: Constatada irregularidade na admissão do obreiro sob contrato de trabalho temporário, já que patenteada a prestação de serviços de caráter permanente superior a noventa dias, a relação empregatícia é responsabilidade da tomadora de serviços, a quem incumbe, ainda, a anotação da C.T.P.S. do laborista. (TRT - 2ª Região - 8ª Turma [Ac. nº 02940214209] - Relª Juíza Dora V. Treviño), publicado no DJSP em 10.05.94, pág. 110."

7. "TRABALHO TEMPORÁRIO - INVALIDADE - EFEITOS - EMENTA: É inválido contrato de mão-de-obra temporária (firmado com a prestadora de serviços) que não observa os requisitos previstos na Lei 6.019/74, ultrapassando muito o prazo máximo ali previsto. Em face da nulidade da contratação, a responsabilidade trabalhista passa a ser da tomadora de serviços, a qual responde pelos direitos emergentes, inclusive no que se refere a anotação do contrato de trabalho do obreiro e as vantagens decorrentes do exercício da função de bancário. (TRT 2ª Região - Ac. [unânime] 3707, julgado em 17.03.92 em RO 0290011236-7, Relª Juíza Laura Rossi), publicado no Boletim IOB/Jurídico ago/92".

8. "A contratação de mão-de-obra na forma legal faz existir relação de emprego entre a tomadora de serviços e os que prestam, sendo responsável pelos direitos trabalhistas apenas a empresa fornecedora de mão-de-obra. A empresa que contrata locação de mão-de-obra com outra, sem ter contrato com os trabalhadores, não é responsável pelos direitos trabalhistas destes últimos. (TRT-PR-RO 9296 - Ac. 1855/93 - 2ª Turma)."

2º) Aviso Prévio

9. "EMENTA: O trabalho temporário é regido por lei especial, qual seja, a de nº 6.019/74. Dispõe a referida Lei, em seu artigo 12, f, que as consequências da extinção do contrato por dispensa antecipada são as mesmas devidas quando esse se extingue normalmente. Se não há qualquer sanção especial, o que tacitamente está permitindo a lei é a rescisão antecipada do ajuste a qualquer tempo e por qualquer das partes. Afastando, assim, o dispositivo legal

focalizado, o elemento surpresa que normalmente acompanha o término dos contratos de emprego, e não prevendo qualquer sanção especial para a dispensa sem justa causa, verifica-se ser inaplicável ao contrato de trabalho temporário a aplicação do artigo 481 da CLT, e o instituto do aviso prévio. (TRT - 3ª Região - 4ª Turma - RO 16087/94, Rel. Juiz Reis de Paula), publicado no DJMG em 11.02.95, pág. 44."

80. "CONTRATO NO PRAZO LEGAL - INEXISTÊNCIA DE AVISO PRÉVIO - EMENTA: Não impugnada a documentação carreada aos autos, deve prevalecer. Empresa de trabalho temporário reconhecida, bem como reconhecido o contrato sob a égide da Lei 6019/74 firmado com o recorrente. Horas extras, adicional noturno e 13º salário comprovadamente pagos nos recibos de pagamentos impugnados. Não há que se falar em qualquer irregularidade cometida pela reclamada. Recurso conhecido e desprovido. Decisão: Conhecer do recurso e, no mérito, negar-lhe provimento. 24.10.95. (RO 8280/94 Ac. 2ª Turma - 2495/95- Rel. Juiz Gilberto Augusto Leitão Martins [origem 9ª JCJ/Brasília])."

81. "O aviso prévio não é devido no caso de rescisão antecipada do contrato de trabalho temporário. A Lei nº 6.019/74 não foi derogada pela atual Constituição Federal. (TRT - 3ª Região - 4ª Turma - RO 6127/89, Rel. Juiz Orestes C. Gonçalves), publicado no DJMG em 27.07.90, pág. 50."

82. "TRABALHO TEMPORÁRIO - REQUISITOS - VALIDADE - EMENTA: O contrato de trabalho temporário firmado sem a observância dos requisitos legais, inclusive o limite máximo previsto na Lei nº 6.019/74, não afasta o deferimento do aviso prévio e seus reflexos no 13º salário e férias proporcionais. Recurso improvido no particular. (TRT - 3ª Região - RO 8.154/93 - 1ª Turma - Rel. Juiz Renato M. Figueiredo), publicado no DJMG em 24.09.93."

3º) Auxílio Maternidade

83. "Salário maternidade, atualmente, é benefício previdenciário conforme dispõe a Lei nº 6.136/74. O Decreto 75.207/75, que regulamentou a Lei 6.136/74, dispõe que o salário maternidade só será devido pelo INPS enquanto existir vínculo empregatício no período de quatro semanas antes e oito depois do parto, ressalvando que caberá o pagamento ao empregador no caso de despedida sem justa causa. Trata-se de trabalhadora temporária regida pela Lei 6.019/74, cujo contrato expirou dentro do prazo previsto no art. 10, isto é, três meses.

Logo, não há que se falar em dispensa por justa causa de que trata o Decreto 75.207, não havendo, pois, direito ao salário maternidade, frente à recda., em visto, como foi dito da extinção do contrato de trabalho temporário, cuja lei, aliás, nada menciona a este respeito. De resto, ao se extinguir o contrato, a recte, recebeu todos os seus direitos, sendo inaplicável a Súmula 148 do TST. Do exposto, resolve a JCJ/Taubaté, por unanimidade de votos, julgar improcedente a presente reclamação trabalhista para absolver a reclamada do pedido inicial e condenar a recte. ao pagamento das custas processuais. (Junta de conciliação e Julgamento de Taubaté. Proc. 875/85. Juiz Presidente: Dr. Antonio José de Barros Levenhagen. Julgado em 18.11.1985)."

#### 4º) Contrato de Experiência

84. "CONTRATO DE EXPERIÊNCIA E CONTRATO TEMPORÁRIO - EMENTA OFICIAL: O fato de a obreira haver trabalhado antes para a empresa como temporária constitui óbice a que seja agora contratada por período experimental, mormente quando continuou a exercer as mesmas funções que executara no período que permanecera sob a égide da Lei 6.019/74. O contrato de experiência tem finalidade própria, qual seja a de testar o obreiro a que se pretenda contratar. E não há que se falar em necessidade de experiência quando a obreira já fora contratada anteriormente. (TRT 2ª Região - 5ª Turma - Ac. [unânime] RO 02940037358, Rel. Juiz Francisco Antonio de Oliveira) publicado no DJSP II em 14.08.95, pág. 69."

#### 5º) Décimo Terceiro Salário

85. "DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - A partir da Constituição Federal de 05.10.88, o 13º salário tornou-se devido a todo e qualquer trabalhador urbano ou rural (art. 7º, inciso VIII), não mais se podendo sustentar a exclusão do trabalhador temporário ao direito àquela vantagem, como fazia a Lei nº 6.019/74, em seu art. 12. (TRT - 3ª Região - 1ª turma - RO 10.797/90 - Rel. Juiz Antonio M. de Mendonça) publicado no DJMG em 25.10.91, pág. 54."

86. "13º SALÁRIO - TRABALHADOR TEMPORÁRIO - EMENTA: A Constituição Federal de 1988, quando quis limitar os de nominados direitos sociais, fez com enumeração expressa dos direitos assegurados, como no caso dos trabalhadores domésticos (art. 7º, parágrafo único). Pode-se extrair, em assim sendo, que o trabalhador temporário tem direito, também, ao 13º salário, não bastasse a amplitude do disposto no art. 12, "a", da Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974,

interpretado à luz do contido nos artigos 457, parágrafo 1º, e 461 da CLT. Recurso de Revista desprovido. (Ac. [unânime] 3ª Turma do TST - 3ª Região - RR 33.109/91 - Rel. Ministro Manuel Mendes de Freitas), publicado no DJU em 11.09.92, pág. 14.832."

87. "DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - O 13º Salário para ser concedido ao trabalhador, independe da natureza jurídica do contrato de emprego que preside a relação. Inteligência do art. 7º, VIII, da CF. (TRT - 15ª Região - 1ª Turma - RO 6.901/90 - Ac. nº 566/91, Rel. Juiz Carlos Alberto Moreira Xavier), publicado no DJSP em 07.02.91."

88. "DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO PROPORCIONAL - DIREITO - O trabalhador temporário, contratado nos termos da Lei nº 6.019/74, faz jus ao décimo terceiro salário proporcional. (TRT - 9ª Região - 1ª Turma - Ac. nº 0788/90, Rel. Juiz Délvio José M. Lopes) publicado no DJPR em 14.02.90, pág. 83."

#### 6º) Estabilidade Gestante / Acidentária

89. "ESTABILIDADE GESTANTE - MATERNIDADE X CONTRATO DE TRABALHO A TERMO - SALÁRIO - Em se tratando de contrato por prazo determinado, que se exauriu na data aprazada, assim como seus efeitos, não há direito ao salário maternidade, uma vez que a gravidez não se constituiu em causa de prorrogação, no sentido de gerar estabilidade com consequência indenizatória. Recurso parcialmente provido. (Ac. do TRT 6ª Região - 3ª Turma - RO 2785/92, Rel. Juiz Carlos Eduardo Machado, proferido em 07.12.92), publicado no Boletim de Legislação e Jurisprudência do TRT da 6ª Região, Janeiro/93, pág. 24."

90. "ACIDENTE DO TRABALHO - EMENTA: Não se projeta no tempo, o pacto laboral temporário suspenso ante a ocorrência de acidente de trabalho e percebimento, pelo empregado, do auxílio-acidente da previdência social, caracterizada a suspensão, inexigível das partes as obrigações principais, quais, sejam, trabalho e remuneração, não se contando, da mesma forma, como de efetivo exercício. (TRT - 2ª Região - 2ª Turma - Ac. nº 02960023670 - Relª Juíza Maria A. Pellegrina) publicado no DJSP em 17.01.96, pág. 23."

91. "ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA - Observe-se que, em face do contrato de trabalho temporário, o demandante não faz jus a estabilidade acidentária prevista no art. 118, da Lei 8.213/93, pois com o mesmo não se coaduna. Improcede. (Processo nº 02.440/93- JCJ/Limeira."

92. "ACIDENTE DE TRABALHO - PAGAMENTO: NO CURSO DE CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. NÃO OCORRÊNCIA DA TRANSMUTAÇÃO DO CONTRATO EM INDETERMINADO, NEM DA ESTABILIDADE PREVISTA NO ART. 118 DA LEI Nº 8.213/91. PAGAMENTO DOS 15 PRIMEIROS DIAS APÓS O ACIDENTE, NOS TERMOS DO ART. 60 DA CLPS. - Acidente do Trabalho ocorrido no curso do Contrato de Trabalho Temporário, não tem o condão de transmutar este último em contrato por prazo indeterminado, eis que não deve-se obedecer à regra que determina que o contrato a prazo flui até seu final, sem interrupção ou suspensão (art. 443, § 2º, ambos da CLT). A liberdade da reclamada, ao pagar aos 15 primeiros dias de afastamento, por acidente (aos quais estaria obrigada só a partir do contrato de trabalho temporário, bem como ao optar pela complementação, pelo reclamante, desses 06 dias faltantes, após a alta médica, em prorrogação ao contrato inicial, não pode se voltar contra ela para apená-la em obrigações que legalmente não teria, se não tivesse sido benevolente). (TRT/SP - 15ª REGIÃO - 17.371/94 - [Ac. 5ªT 12.748/96] - Relª: Olga Aida Joaquim Gomieri), publicado no DOE 24/06/96, pág. 67."

#### 7º) Férias

93. "O trabalho temporário pode ser contratado semanalmente, hipótese em que as férias proporcionais e a indenização por tempo de serviço - letras "c" e "f" do art. 12 da Lei 6.019/74 - devem ser pagas por semana. (TRT 4ª Região, 3ª turma. Proc. 1216/85. Relator: Juiz Olivio Nunes, julgado em 06.08.85)."

#### 8º) FGTS e a Indenização do art. 12, "f", Lei 6.019/74

94. "FGTS - EMENTA: Indenização prevista no artigo 12 da Lei 6019/74 - A Constituição Federal, artigo 7º, inciso III, estendeu a todos os trabalhadores o direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, restando, assim, revogada a alínea "f" do artigo 12 da Lei 6019/74, que previa indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato. (TRT 4ª Região - Acórdão. RO 12281/92, origem 1ª JCJ/São Leopoldo/RS)."

95. "FGTS - EMENTA: Recurso ordinário da reclamada que se dá provimento parcial para excluir da condenação a indenização de que trata o artigo 12, alínea "f" da Lei 6019/74. A aludida indenização com a Constituição Federal de 88 foi substituída pelo FGTS que passou a ser obrigatório para todos que trabalham. (TRT 6ª Região - RO 4776/93, Origem da 1ª JCJ/Recife)."

96. "É lícita a contratação de serviços através de empresa prestadora de mão-de-obra, uma vez que esta forma de contratação de serviços não se encontra vedada pelos dispositivos legais em vigência, bem como estar em consonância com a melhor doutrina e de acordo com o remansoso entendimento jurisprudencial, decorrente, ainda, do próprio dinamismo exigido pelo Direito do Trabalho, que de forma segura busca resguardar os direitos dos trabalhadores, sem contudo, prejudicar a evolução da realidade sócio-econômica do País ou, mesmo, desmobilizar uma estrutura mundialmente consagrada que, a toda evidência, gera inúmeros empregos. Frise-se, ainda, que com a superveniência da Lei nº 8.036/90, sobre o FGTS, a legalidade das empresas de prestação de serviços a terceiros tornou-se inquestionável, pois foram elas inseridas na categoria de empregadoras. (TRT 23ª Região RO 1115/93 - Ac. TP 1215/93, 25.08.93 - Rel. Desg. Juiz Guilherme Bastos), publicado na LTr n. 58-01/102."

#### 97. "TERMO FINAL DO CONTRATO - RESCISÃO ANTECIPADA - EFEITO- EMENTA:

Trabalho temporário. Inexistindo fixação de termo final para o contrato de trabalho temporário, subentende-se que seu prazo é de 90 dias, originando ao empregado despedido injustamente antes deste prazo o direito à indenização referida na letra "f" do Art. 12 da Lei 6.019/74. (Ac. da 2ª Turma do TRT da 12ª Região - RO 3633/92 - Rel. Juiz Telmo Joaquim Nunes) publicado no DJSC em 24.03.94, pág. 57."

98. "INDENIZAÇÃO DO ART. 479 DAS NORMAS CONSOLIDADAS. EMENTA: O trabalho temporário é regido por lei especial, qual seja, a de nº 6.019/74 de 03.01.74. Dispõe a referida lei, em seu artigo 12, "f", que em caso de dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, é devida ao empregado temporário indenização correspondente a 1/12 do recebido. A indenização cabível é, portanto, prevista especificamente em lei especial, impossibilitando, destarte, o deferimento ao reclamante daquela prevista no artigo 479 da Consolidação das Leis do Trabalho. (TRT - 3ª Região - 3ª Turma - RO 00924/95 - Rel. Juiz Reis de Paula), publicado no DJMG em 11.03.95, pág. 63."

99. "INDENIZAÇÃO. Rescindido sem justa causa antes do prazo avençado, o contrato celebrado com empresa de trabalho temporário confere ao obreiro o direito a receber a indenização prevista no artigo 17, III, do Decreto nº 73.841/74, e não aquela a que se refere o artigo 479 da CLT. (TRT - 3ª Região - 1ª Turma - RO 14748/93 - Rel. Juiz M. Figueiredo), publicado no DJMG em 07.12.93, pág. 113."

100. "HABITUALIDADE DE HORAS EXTRAS- EMENTA: Não há porque falar-se em habitualidade quando o contrato de trabalho perdurou por pouco tempo e não houve prestação de horas extras durante todo o contrato. (Ac. [unânime] TRT - 1ª Região - 5ª Turma - RO 9.545/85, Rel. Juiz Carlos Granado) publicado no Dicionário de Decisões Trabalhistas, 21ª ed. 1988, pág. 420 - Edições Trabalhistas S.A."

10º) Multa do Art. 477 da CLT

101. "APLICAÇÃO DO DISPOSTO NO ART. 477 DA CLT - TRABALHADOR TEMPORÁRIO EMENTA: A presente Constituição Federal enfatizou, no art. 7º os direitos dos trabalhadores, excluindo expressamente aqueles direitos que não abrangiam a totalidade dos trabalhadores, como no caso específico dos domésticos, em relação aos temporários, porém, silenciou. As multas previstas no Art. 477 e parágrafos da CLT devem, pois abrangê-los, mesmo porque os efeitos corrosivos do processo inflacionário os atingem da mesma forma. Aplicáveis, portanto, as consequências das multas ali previstas. (TRT - 2ª Região - RO 02910189826 [Ac. 7ª T. 02930146359] - Relª Juíza Lucy Mary Marx Gonçalves da Cunha), publicado no DJSP em 07.06.93, pág. 218."

11º) Salários / Equiparação

102. "REMUNERAÇÃO - APLICAÇÃO DO DISPOSTO NO ART. 12 DA LEI Nº 6.019/74 - EMENTA: Trabalhador temporário - Remuneração. Tal como previsto no art. 12 da Lei 6.019/74, o trabalhador temporário tem direito ao recebimento de remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente. (TRT 3ª Região - RO 21461/92 - [Ac. 3ª Turma] - Rel. Juiz Alfio Amaury dos Santos), publicado no DJMG em 27.07.93, pág. 37."

103. "TERCEIRIZAÇÃO - ISONOMIA - EMENTA: Pelo princípio da isonomia, não se deve tratar com discriminação os que labutam em condições idênticas, prestando serviços no mesmo local, exercendo as mesmas atividades, sujeitos aos mesmos horários, enfim, convivendo no mesmo ambiente de trabalho. Se é irreversível o fenômeno da terceirização, é também inquestionável que essa prática empresarial não pode servir de desvio improvisado para redução de salário da categoria profissional. Aplicação do art. 12, alínea "a", da Lei nº 6.019, de 03.01.74. (TRT - 3ª Região - 3ª Turma - RO nº 03536/95 - Rel. Juiz G. Oliveira), publicado no DJMG em 20.06.95, pág. 42."

104. "O trabalhador temporário tem direito à mesma remuneração dos empregados da empresa tomadora dos serviços, consoante o art. 12, letra "a" da Lei 6.019/74 (TRT 9ª Região. Proc. 1164/83. Acórdão 2.550/83. Relator: Juiz Vicente Silva)."

105. "Nos termos da Lei 6.019/74 é assegurado ao trabalhador temporário remuneração equivalente à paga pela tomadora dos serviços aos seus próprios empregados. Se estes tem jornada normal de seis horas, e aqueles trabalham 08, duas são extras, pena de não haver a preconizada igualdade remuneratória. (TRT 3ª Região, 2ª turma. Proc. 2.471/82. Relator: Juiz Aldair Trindade. Publicado no diário de Justiça de Minas Gerias de 28.10.83)."

106. "Nada justifica a inferioridade dos salários dos trabalhadores da empresa tomadora de serviços, ainda que temporários, em relação a seus próprios empregados. (TRT 3ª Região, 1ª Turma. Processo 1.172/80. Relator: Juiz José Waster Chaves. Publicado no DJMG em 28.01.81, p. 8)."

12º) Salário Família

107. "Sendo equiparado ao trabalhador autônomo para efeitos previdenciais, pela Lei nº 6.019/74, o trabalhador temporário não faz jus ao salário família. (TRT 5ª Região 2ª Turma. Proc. 693/83. Relator: Juiz Carlos Jardim. Julgado em 18/08/83)."

13º) Verbas Rescisórias

108. "CONTRATO: ULTRAPASSAGEM DO PRAZO - O contrato de trabalho temporário que ultrapassa o prazo legal torna-se, de pleno direito, contrato por prazo indeterminado, gerando, por conseguinte, o direito às verbas emergentes da dispensa injusta. (TRT - 3ª Região - 3ª Turma - RO 09800/94 - Rel. Juiz Levi F. Pinto), publicado no DJMG em 18.10.94, pág. 114."

109. "Voto. Atendidas as exigências legais, conheço. A despeito da alentada decisão "a quo", bem como do parecer da d. Procuradoria, ousou divergir no entendimento ali exarado. Reconheço que em muitas situações referentes a contratos de trabalho temporário possam ocorrer abusos por parte das empresas tomadoras de mão-de-obra. Entretanto, entendo não ser este o caso dos presentes autos. Em primeiro lugar, foram juntados os contratos correspondentes à colocação da mão-de-obra temporária (fls. 26/27). Que outra prova pode se exigir para caracterizar a hipótese da temporariedade?"

Indo no sentido oposto ao da r. decisão " a quo", entendo que os pressupostos legais estavam atendidos. Como se provar acréscimo extraordinário de serviços senão através dos já mencionados contratos? De se ressaltar que empreiteiras e construtoras sempre se defrontam com problemas de prazo para a entrega de suas obras, daí a necessidade de contratação de pessoal temporário, em consonância, pois, com a Lei nº 6.019/74.

Aliás, o curtíssimo tempo em que o Reclamante prestou serviço para a Reclamada é indicativo de que a empresa tomadora necessitava apenas acelerar, num dado momento, o curso das obras, razão pela qual, em perfeita consonância com os referidos contratos, o desligamento se deu em período tão curto.

Assim, entendo que os contratos acostados aos autos estão em perfeita correspondência com a legislação aplicável à hipótese, qual seja, a de trabalho temporário, julgando indevidas as verbas deferidas na r. decisão de primeiro grau, bem como a multa de 40% sobre o FGTS.

Considero ainda, que o documento de fls. 33/34, referente à Convenção Coletiva juntada pelo Reclamante ao ensejo de sua réplica à contestação apresentada pela Reclamada e impugnado oportunamente por esta, o foi de forma extemporânea, pelo que deve ser desconsiderado. Indevida a indenização deferida face o desligamento ter-se dado no período de 30 dias que antecede a data-base da categoria profissional do Reclamante.

Inaplicável o disposto no art. 477/CLT, bem como a verba honorária, nesse caso por não estarem presentes os pressupostos legais (Lei 5.584/70 e E. 219/TST) Diante de todo o exposto, dou provimento ao apelo, julgando improcedente a Reclamação.

(TRT - 15ª Região - 2ª Turma - Proc. 6.032/93 - RO da 2ª JCJ/São José dos Campos, Rel. Juiz Mário Masato Murakami)."

110. "EMENTA: CONTRATO NULO - PRESTAÇÃO DE TRABALHO QUE PROSSEGUE COM A EMPRESA TOMADORA - VERBAS RESCISÓRIAS INDEVIDAS.

Nulos os contratos de trabalho temporário celebrados por empregado que prossegue trabalhando para a empresa tomadora de serviços, sem solução de continuidade, mediante novo contrato, este agrega o tempo de duração dos anteriores. Verbas rescisórias somente seriam devidas em relação ao último contrato. (TRT - 2ª Região - 6ª Turma - Ac. nº 25126/88 - Rel. Juiz Ugo Recchimuzzi), publicado no DJSP em 02.89."

111. "Decide-se...: No período contratual do reclamante somando-se 3 (três) meses, pouco importando se ultrapassados 90 (noventa) dias. As Razões esboçadas

pelo reclamante como ensejadoras da nulidade do contrato temporário são inacolhíveis, mesmo porque não houve prova de qualquer atitude fraudulenta pelas reclamadas. Improcede os pedidos de aviso prévio, 13º salário e multa do art. 477, que são indevidos aos temporários ( Poder Judiciário - Justiça do Trabalho - 2ª Região - 1ª JCJ/Cubatão - Processo nº 1185/91, Juíza Presidente Maria de Lourdes Antonio - sentença com trânsito em julgado em 22.10.92)."

112. "Não há como acolher a pretensão do obreiro no tocante às verbas rescisórias. O contrato de trabalho temporário jungido às fls.25, preenche corretamente os requisitos da Lei nº 6.019/74. O artigo 9º do diploma legal em comento exige que do contrato conste expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, entendendo-se referido motivo como sendo um daqueles explicitados no artigo 2º da Lei em tela. O requisito foi cumprido, consoante se vê na cláusula nº 1 do instrumento de fls. 24.

Alega o autor que, após a sua saída, ainda havia serviços para sua função na reclamada, e que, nessa medida, os serviços para os quais fora contratado não eram transitórios, o que ensejaria a nulidade do contrato temporário.

Contudo olvida-se o reclamante que não é a inexistência de transitoriedade do serviço ou função que desfigura o contrato temporário. Este por expressa disposição legal, pode ter como objeto a atividade-fim, regular e permanente da empresa tomadora (art. 2º, Lei 6.019/74). A transitoriedade, ao contrário do que entende o autor, deve estar ligada ao acréscimo do serviço ou a substituição de funcionários com vínculo permanente na tomadora, e, ocorrendo essas hipóteses, não há que se falar em fraude. ( Processo nº 1219/94- origem 3ª JCJ/São José dos Campos. Juiz presidente Moisés Bernardo da Silva )."

#### IV-b) Direitos adquiridos após a CF/88

113. "TRABALHO TEMPORÁRIO - CF/88 - DIREITOS ASSEGURADOS - TRABALHADOR TEMPORÁRIO - EMENTA: A partir da promulgação da CF/88, os temporários passaram a fazer jus àqueles direitos ali assegurados aos trabalhadores em geral. O legislador constituinte quando quis excluir eventuais categorias de trabalhadores o fez de forma explícita, indicando os direitos que eram assegurados, como no caso dos domésticos (art. 7º, parágrafo único). (Ac. da 9ª Turma do TRT da 2ª Região - RO 02920064228 - Rel. Juiz Alceu de Pinho Tavares), publicado no DJSP em 02.03.94, pág. 121."

114. "FÉRIAS - TERÇO CONSTITUCIONAL - EMENTA: Mesmo que se trate de trabalhador temporário, faz jus ao terço de férias constitucionalmente deferido pela atual Constituição Federal, que não distinguiu esse trabalhador dos celetistas, com respeito a esse título. Poder-se-ia considerar que, dada a temporariedade do contrato, não deveria receber o terço Constitucional proporcional. Entretanto, se concedido nas férias proporcionais, como tem entendido a jurisprudência, nenhuma razão para que não a receba o temporário. A própria carta fundamental, quando quis restringir eventuais direitos, o fez especificamente, como no caso do doméstico (art. 7º, parágrafo único, CF). (TRT 2ª Região - RO 02910169442 - [Ac. 7ª Turma - 02930159558] - Relª Juíza Lucy Mary Marx Gonçalves da Cunha), publicado no DJSP em 15.06.93, pág. 152."

115. "TRABALHO TEMPORÁRIO - AVISO PRÉVIO E FGTS - Entendimento e aplicação do disposto nos incisos III e VIII, do art. 7º da CF/88. (TRT 3ª Região - RO 15.153/91 - 2ª Turma - Rel. Juiz Paulino F. Monteiro), publicado no DJMG em 18.09.92."

#### IV-c) Normas coletivas aplicáveis

116. "CONSTRUÇÃO CIVIL - NORMAS COLETIVAS - EMENTA: A Empresa de trabalho temporário deve ao seu empregado, colocado à disposição da empresa da construção civil, os direitos decorrentes das disposições normativas desta categoria, sendo irrelevante ser a própria empresa de trabalho temporário filiada ao Sintappi. (TRT 3ª Região - RO 7.867/93 - 1ª Turma - Rel. Juiz Aguinaldo Paoliello), publicado no DJMG em 01.10.93."

117. "NORMAS COLETIVAS - EMPREGADO DA CONSTRUÇÃO CIVIL - TRABALHO TEMPORÁRIO - EMENTA: A norma coletiva aplicável aos trabalhadores nas indústrias da construção civil que prevê que a utilização de trabalhadores regidos pelo regime da Lei 6.019/74 em canteiros de obra ficará subordinada à prévia autorização das entidades acordantes, não incide no caso concreto em que a reclamada, empresa de trabalho temporário, não está abrangida pelo sindicato da categoria econômica suscitada. (TRT - 4ª Região - RO - Ac. nº 93.022688-7 - Rel. Juiz Denis Marcelo de Lima Molarinho, publicado em 19.10.94.)."

118. "NORMAS COLETIVAS INAPLICÁVEIS AOS CONTRATOS DE TRABALHO TEMPORÁRIO - ...Ora, o artigo 12 da Lei 6.019/74, prevê a concessão aos empregados temporários de idêntica remuneração às dos empregados pertencentes à mesma categoria

profissional e diretamente contratados pela empresa tomadora de serviços. Não se determina, contudo, a aplicação aos trabalhadores temporários das cláusulas normativas não econômicas integrantes de acordos ou convenções coletivas firmados entre o sindicato representante da categoria profissional dos obreiros e a empresa tomadora de serviços ou o sindicato representante da categoria econômica desta.

E nem poderia ser de outra forma, já que o art. 3º da mesma Lei 6.019/74 prevê que as empresas de trabalho temporário passariam a integrar categoria econômica própria.

Conclui-se, pois, que a norma coletiva invocada pelos autores (precisamente porque não firmada pela reclamada ou pelo sindicato representante de sua categoria econômica) é inaplicável ao contrato de trabalho havido entre as partes.

Logo, válido o contrato temporário firmado entre os ora litigantes, porque obedecidos os termos da lei 6.019/74.

Como consequência e observando-se que a relação de emprego teve seu término pelo puro e simples esvaimento do prazo pré-fixado, são devidos o aviso prévio (CLT art. 487) e a multa. (Poder Judiciário - Justiça do Trabalho - 10ª Região - 9ª Junta de Conciliação e Julgamento de Brasília - Processo nº 2.077/92 - Juiz Presidente Paulo Henrique Blair de Oliveira - julgamento em 26.05.94)."

# ANEXO 4: LEI DO ESTÁGIO DOS ESTUDANTES

## LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA SOBRE ESTÁGIO

LEI N.º 6.494 - DE 7 DE DEZEMBRO DE 1977 (21)

Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizante do 2.º Grau e Superior e dá outras providências

O Presidente da República,

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

**Art. 1.º** - As Pessoas Jurídicas de Direito Privado, os Órgãos da Administração Pública e as Instituições de Ensino podem aceitar, como estagiários, alunos regularmente matriculados e que venham frequentando, efetivamente, cursos vinculados à estrutura do ensino público e particular, nos níveis superior, profissionalizantes de 2.º Grau e Supletivo.

§ 1.º - O estágio somente poderá verificar-se em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação, devendo, o estudante, para este fim, estar em condições de estagiar, segundo disposto na regulamentação da presente lei.

§ 2.º - Os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem a serem planejadas, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos e calendários escolares, a fim de se constituírem em instrumentos de integração, em termos de treinamento prático, de aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano.

**Art. 2.º** - O estágio, independentemente do aspecto profissionalizante, direto e específico, poderá assumir a forma e atividade de extensão, mediante a participação do estudante em empreendimentos ou projetos de interesse social.

**Art. 3.º** - A realização do estágio dar-se-á mediante termo de compromisso celebrado entre o estudante e a parte concedente, com interveniência obrigatória da instituição de ensino.

§ 1.º - Os estágios curriculares serão desenvolvidos de acordo com o disposto no parágrafo 2.º do art. 1.º desta lei.

§ 2.º - Os estágios realizados sob a forma de ação comunitária estão isentos de celebração de termo de compromisso.

**Art. 4.º** - O estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza e o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contra-prestação que venha a ser acordada, ressalvado o que dispuser a legislação providenciária, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar segurado contra acidentes pessoais.

**Art. 5.º** - A jornada de atividade em estágio, a ser cumprida pelo estudante, deverá compatibilizar-se com o seu horário escolar e com o horário da parte em que venha a ocorrer o estágio.

Parágrafo único. Nos períodos de férias escolares, a jornada de estágio será estabelecida de comum acordo entre o estagiário e a parte concedente do estágio, sempre com a interveniência da instituição de ensino.

**Art. 6.º** - O poder Executivo regulamentará a presente lei no prazo de 30 (trinta) dias.

**Art. 7.º** - Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação.

**Art. 8.º** - Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, em 07 de Dezembro de 1977; 156.º da Independência e 89.º de República.

ERNESTO GEISEL

Ney Braga

(21) - Diário Oficial - 9/12/77.



# REGULAMENTAÇÃO DA LEI DO ESTÁGIO

DECRETO N.º 87.497, DE 18 DE AGOSTO DE 1982

Regulamenta a Lei n.º 6.494, de 07 de Dezembro de 1977, que dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior de 2.º grau regular e supletivo, nos limites que especifica e dá outras providências.

O Presidente da República, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 81, item III, da Constituição.

DECRETA:

**Art. 1.º** - O estágio curricular de estudantes regularmente matriculados e com frequência efetiva nos cursos vinculados ao ensino oficial e particular, em nível superior de 2.º grau regular e supletivo, obedecerá às presentes normas.

**Art. 2.º** - Considera-se estágio curricular, para os efeitos deste Decreto, as atividades de aprendizagem social, profissional, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino.

**Art. 3.º** - O estágio curricular, como procedimento didático-pedagógico, é atividade de competência da instituição de ensino a quem cabe a decisão sobre a matéria, e dele participam pessoas jurídicas de direito público e privado, oferecendo oportunidade e campos de estágio, outras formas de ajuda, e colaborando no processo educativo.

**Art. 4.º** - As instituições de ensino regularão a matéria contida deste Decreto e disporão sobre:

- a) inscrição do estágio curricular na programação didático-pedagógica;
- b) carga-horária, duração e jornada de estágio curricular, que não poderá ser inferior a um semestre letivo;
- c) condições imprescindíveis para caracterização e definição dos campos de estágios curriculares, referidas nos §§ 1.º e 2.º do artigo 1.º da Lei n.º 6.494, de 07 de Dezembro de 1977;
- d) sistemática de organização, orientação, supervisão e avaliação do estágio curricular.

**Art. 5.º** - Para caracterização e definição do estágio curricular é necessária, entre a instituição de ensino e pessoas jurídicas de direito público e privado, a existência de instrumento jurídico, periodicamente reexaminado, onde estarão abordadas todas as condições de realização daquele estágio, inclusive transferência de recursos à instituição de ensino, quando for o caso.

**Art. 6.º** - A realização do estágio curricular, por parte do estudante, não acarretará vínculo empregatício de qualquer natureza.

§ 1.º - O Termo de Compromisso será celebrado entre o estudante e a parte concedente da oportunidade do estágio curricular, com a interveniência da Instituição de ensino, e constituirá comprovante exigível pela autoridade competente, da inexistência de vínculo empregatício.

§ 2.º - O Termo de Compromisso de que trata o parágrafo anterior deverá mencionar necessariamente o instrumento jurídico a que se vincula, nos termos do art 5.º.

## LEI N.º 6.494 - DE 7 DE DEZEMBRO DE 1977 (21)

**Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizante do 2.º Grau e Superior e dá outras providências**

O Presidente da República,

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

**Art. 1.º** - As Pessoas Jurídicas de Direito Privado, os Órgãos da Administração Pública e as Instituições de Ensino podem aceitar, como estagiários, alunos regularmente matriculados e que venham frequentando, efetivamente, cursos vinculados à estrutura do ensino público e particular, nos níveis superior, profissionalizantes de 2.º Grau e Supletivo.

§ 1.º - O estágio somente poderá verificar-se em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação, devendo, o estudante, para este fim, estar em condições de estagiar, segundo disposto na regulamentação da presente lei.

§ 2.º - Os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem a serem planejadas, executadas, acompanhadas e avaliadas em conformidade com os currículos e calendários escolares, a fim de se constituírem em instrumentos de integração, em termos de treinamento prático, de aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano.

**Art. 2.º** - O estágio, independentemente do aspecto profissionalizante, direto e específico, poderá assumir a forma e atividade de extensão, mediante a participação do estudante em empreendimentos ou projetos de interesse social.

**Art. 3.º** - A realização do estágio dar-se-á mediante termo de compromisso celebrado entre o estudante e a parte concedente, com intervenção obrigatória da instituição de ensino.

§ 1.º - Os estágios curriculares serão desenvolvidos de acordo com o disposto no parágrafo 2.º do art. 1.º desta lei.

§ 2.º - Os estágios realizados sob a forma de ação comunitária estão isentos de celebração de termo de compromisso.

**Art. 4.º** - O estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza e o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contra-prestação que venha a ser acordada, ressalvado o que dispuser a legislação previdenciária, devendo, o estudante, em qualquer hipótese, estar segurado contra acidentes pessoais.

**Art. 5.º** - A jornada de atividade em estágio, a ser cumprida pelo estudante, deverá compatibilizar-se com o seu horário escolar e com o horário da parte em que venha a ocorrer o estágio.

Parágrafo único. Nos períodos de férias escolares, a jornada de estágio será estabelecida de comum acordo entre o estagiário e a parte concedente do estágio, sempre com a intervenção da instituição de ensino.

**Art. 6.º** - O poder Executivo regulamentará a presente lei no prazo de 30 (trinta) dias.

**Art. 7.º** - Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação.

**Art. 8.º** - Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, em 07 de Dezembro de 1977; 156.º da Independência e 89.º de República.

ERNESTO GEISEL

Ney Braga

(21) - Diário Oficial - 9/12/77.

## DECRETO N.º 87.497, DE 18 DE AGOSTO DE 1982

**Regulamenta a Lei n.º 6.494, de 07 de Dezembro de 1977, que dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior de 2.º grau regular e supletivo, nos limites que especifica e dá outras providências.**

O Presidente da República, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 81, item III, da Constituição,

DECRETA:

**Art. 1.º** - O estágio curricular de estudantes regularmente matriculados e com frequência efetiva nos cursos vinculados ao ensino oficial e particular, em nível superior de 2.º grau regular e supletivo, obedecerá às presentes normas.

**Art. 2.º** - Considera-se estágio curricular, para os efeitos deste Decreto, as atividades de aprendizagem social, profissional, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino.

**Art. 3.º** - O estágio curricular, como procedimento didático-pedagógico, é atividade de competência da instituição de ensino a quem cabe a decisão sobre a matéria, e dele participam pessoas jurídicas de direito público e privado, oferecendo oportunidade e campos de estágio, outras formas de ajuda, e colaborando no processo educativo.

**Art. 4.º** - As instituições de ensino regularão a matéria contida neste Decreto e disporão sobre:

- a) inserção do estágio curricular na programação didático-pedagógica;
- b) carga-horária, duração e jornada de estágio curricular, que não poderá ser inferior a um semestre letivo;
- c) condições imprescindíveis para caracterização e definição dos campos de estágios curriculares, referidas nos §§ 1.º e 2.º do artigo 1.º da Lei n.º 6.494, de 07 de Dezembro de 1977;
- d) sistemática de organização, orientação, supervisão e avaliação do estágio curricular.

**Art. 5.º** - Para caracterização e definição do estágio curricular é necessária, entre a instituição de ensino e pessoas jurídicas de direito público e privado, a existência de instrumento jurídico, periodicamente reexaminado, onde estarão abordadas todas as condições de realização daquele estágio, inclusive transferência de recursos à instituição de ensino, quando for o caso.

**Art. 6.º** - A realização do estágio curricular, por parte do estudante, não acarretará vínculo empregatício de qualquer natureza.

§ 1.º - O Termo de Compromisso será celebrado entre o estudante e a parte concedente da oportunidade do estágio curricular, com a intervenção da Instituição de ensino, e constituirá comprovante exigível pela autoridade competente, da inexistência de vínculo empregatício.

§ 2.º - O Termo de Compromisso de que trata o parágrafo anterior deverá mencionar necessariamente o instrumento jurídico a que se vincula, nos termos do art. 5.º.

Ofício Circular SRT n.º 11/85 de 09.09.85 e alterações da SRT n.º 008/87 de 29.07.87  
Do: Secretário de Relações do Trabalho  
Ao: Delegado Regional do Trabalho  
Assunto: Instruções para a fiscalização de estágio (encaminha)

Senhor Delegado:

Estamos encaminhando a V.Sa., para distribuição aos Fiscais do Trabalho, instruções para a fiscalização do cumprimento das normas contidas na Lei n.º 6.494, de 07 de dezembro de 1977, regulamentada pelo Decreto n.º 87.497, de 18 de agosto de 1982, que dispõem sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizante do 2.º Grau e supletivo.

Tal medida visa impedir que as empresas utilizem o trabalho do estudante sem a caracterização de estágio e sem o competente registro, no caso da comprovação da relação empregatícia.

O Fiscal do Trabalho, ao constatar a presença de estagiário, deve solicitar os seguintes documentos, para exame:

1 - ACORDO DE COOPERAÇÃO (Instrumento Jurídico) celebrado pela EMPRESA (concedente) e a INSTITUIÇÃO DE ENSINO a que pertence o estudante.

Verificar:

- 1.1 - a qualidade e assinatura dos acordantes (empresa e instituição de ensino);
- 1.2 - as condições de realização do estágio;
- 1.3 - a compatibilização entre as atividades desenvolvidas pelo estagiário e as condições acordadas;

1.4 - a qualificação do Agente de Integração que, eventualmente, participe da sistemática de estágio, por vontade expressa das partes

2 - TERMO DE COMPROMISSO DE ESTÁGIO entre a EMPRESA (concedente) e o ESTUDANTE, com intervenção obrigatória da respectiva INSTITUIÇÃO DE ENSINO.

Verificar:

- 2.1 - a qualidade e assinatura das partes (empresa e estudante) e da instituição de ensino interventiente;
- 2.2 - a indicação expressa de que o termo de compromisso decorre do Acordo de Cooperação;
- 2.3 - o número da apólice de seguro contra acidentes pessoais, na qual o estagiário deverá estar incluído durante a vigência do termo de compromisso do estágio, e o nome da companhia seguradora;

como prevê o § 2.º do artigo 3.º da Lei n.º 6.494/77, não ocorrerá a celebração do Termo de Compromisso.  
**Art. 7.º** - A instituição de ensino poderá recorrer aos serviços de agentes de integração públicos, entre o sistema de ensino e os setores de produção, serviços, comunidade e governo, mediante condições acordadas em instrumentos jurídicos adequados.

Parágrafo único - Os agentes de integração mencionados neste artigo atuarão com a finalidade de:

- a) identificar para a instituição de ensino as oportunidades de estágios curriculares junto a pessoas jurídicas de direito público e privado;
- b) facilitar o ajuste das condições de estágios curriculares, a constarem do instrumento jurídico mencionado no artigo 5.º;

- c) prestar serviços administrativos de cadastramento de estudantes, campos e oportunidades de estágios curriculares, bem como de execução do pagamento de bolsas, e outros solicitados pela instituição de ensino;
- d) co-participar, com a instituição de ensino, no esforço de captação de recursos para viabilizar estágios curriculares.

**Art. 8.º** - A instituição de ensino, diretamente, ou através de atuação conjunta com agentes de integração, referidos no "caput" do artigo anterior, providenciará seguro de acidentes pessoais em favor do estudante.

**Art. 9.º** - O disposto neste Decreto não se aplica ao menor aprendiz, sujeito à formação profissional metódica do ofício em que se exerça seu trabalho e vinculado à empresa por contrato de aprendizagem, nos termos da legislação trabalhista.

**Art. 10.º** - Em nenhuma hipótese poderá ser cobrada ao estudante qualquer taxa adicional referente às providências administrativas para a obtenção e realização do estágio curricular.

**Art. 11.º** - As disposições deste Decreto aplicam-se aos estudantes estrangeiros, regularmente matriculados em instituições de ensino oficial ou reconhecidas.

**Art. 12.º** - No prazo máximo de 4 (quatro) semestre letivos, a contar do primeiro semestre posterior à data da publicação deste Decreto, deverão estar ajustadas às presentes normas todas as situações hoje ocorrentes, com base em legislação anterior.

\*Parágrafo único - Dentro do prazo mencionado neste artigo, o Ministério da Educação e Cultura MEC promoverá a articulação de instituição de ensino, agentes de integração e outros Ministérios, com vistas à implementação das disposições previstas neste Decreto.

**Art. 13.º** - Este decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogados o Decreto n.º 66.546, de 11 de maio de 1970, e o Decreto n.º 75.778, de 26 de maio de 1975, bem como as disposições gerais e especiais que regulem em contrário e de forma diversa à matéria.

Brasília, em 18 de Agosto de 1982; 161.º da Independência e 94.º da República.

JOÃO FIGUEIREDO

Ruben Ludwig



## ~~SECRETARIA~~ E O ATENDIMENTO INTEGRADO AO TRABALHADOR

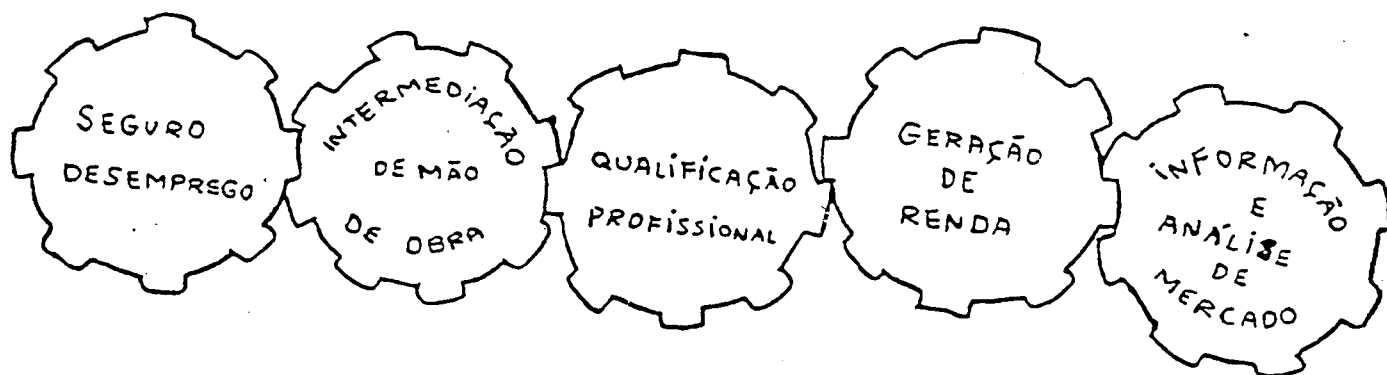
Em 1995 o ~~SECRETARIO~~ promoveu um processo denominado “Planejamento Estratégico” visando a reconceituar e aperfeiçoar o desenvolvimento das ações do Sistema Nacional de Emprego em todas as suas etapas, que envolvem diagnóstico, planejamento, execução e avaliação.

Nesta perspectiva, criou uma nova concepção de trabalho, cuja essência está na integração de todas as ações desenvolvidas pelo Sistema: Intermediação de Mão-de-Obra, Seguro Desemprego, Geração de Emprego e Renda, Qualificação de Mão de Obra, Informação e Análise do Mercado de Trabalho.

Assim, definiu-se por missão ~~SECRETARIA~~ propiciar atendimento integrado e de qualidade na área do trabalho, buscando a melhoria de vida do trabalhador e o desenvolvimento do Estado.

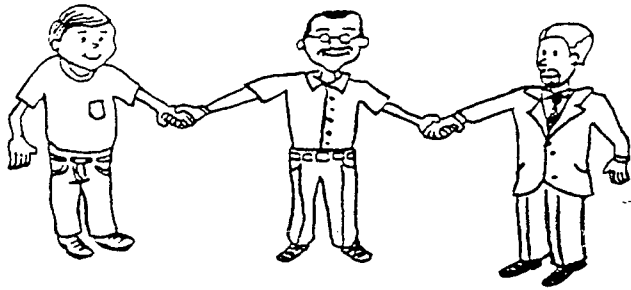
O atendimento integrado significa precisamente a integração de todas as ações ~~SECRETARIA~~ de modo a oferecer de uma só vez ao trabalhador o acesso a todos os serviços e oportunidades que o sistema dispõe, como:

- cadastro para procura de emprego
- consultas sobre Seguro Desemprego
- orientação sobre linhas de crédito do PROGER
- habilitação para o Seguro Desemprego
- emissão da CTPS
- inscrição nos cursos de Qualificação Profissional
- obtenção de colocação/recolocação no mercado de trabalho



## RECURSOS E PARCERIAS

Nós vimos até aqui as ações que [redacted] desenvolve, gratuitamente, para os trabalhadores no sentido de buscar melhorar suas condições de acesso e permanência no mercado de trabalho.



Por ser um órgão público, o [redacted] engloba um conjunto de ações governamentais voltadas para a geração de emprego e renda, financiadas por recursos públicos provenientes das contribuições do Governo, dos Trabalhadores e dos Empregadores - ou seja, de todos os segmentos envolvidos com o trabalho formal.

Assim, o dinheiro que financia as ações do sistema público de emprego é depositado num fundo nacional denominado FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador).

O FAT possui um conselho deliberativo, o CODEFAT (Conselho Deliberativo do FAT), integrado por representantes do Governo, dos Trabalhadores e dos Empregadores, em igual número, com a função de financiar e planejar políticas e ações de trabalho e renda. Estas ações são desenvolvidas, coordenadas e supervisionadas pelo Ministério do Trabalho, e executadas pelo SINE nos Estados e Municípios.

A filosofia que criou o CODEFAT e norteia todos os programas e ações de trabalho e renda do Ministério do Trabalho, [redacted] baseia-se, como se viu, nos conceitos de participação e parceria.

O CODEFAT é, por isso, um fórum deliberador permanente, onde Governo, Trabalhadores e Empregadores discutem e decidem em conjunto as necessidades dos programas de trabalho e renda - como fazer e o que financiar -, sempre tendo presentes as necessidades da sociedade brasileira, representada por seus principais segmentos.

Dentro deste espírito e filosofia de participação e parceria, em 1994 o Governo de Santa Catarina, sempre seguindo as orientações do CODEFAT, criou o CETE (Conselho Estadual de Trabalho e Emprego).

O CETE, como o CODEFAT, é um colegiado com representação do Governo, Trabalhadores e Empregadores, com a finalidade de subsidiar, acompanhar e avaliar as ações de trabalho e renda no Estado.

Em parceria com a SDF- [REDACTED] o CETE ajuda a planejar as ações de trabalho e renda no Estado, respeitando e priorizando as necessidades e realidades de cada Município ou Região.

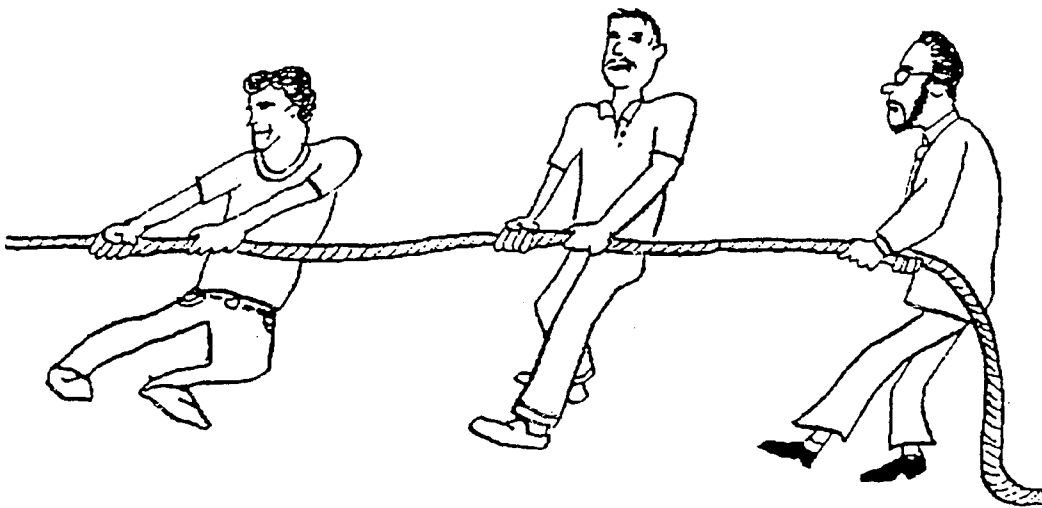
Deve-se a esta parceria entre sociedade organizada e Governo o alcance dos

programas e ações de trabalho e renda, seus recursos e, principalmente, seus benefícios para todos os trabalhadores.

Do sucesso desta experiência de trabalhar juntos e de pensar juntos os problemas e soluções surgiram os Conselhos Municipais de Trabalho e Emprego.

Estimulados pela [REDACTED] de 1994 até agora já se constituíram quase 239 CMTes em Santa Catarina.

Assim como o CODEFAT e o CETE, os Conselhos Municipais de Trabalho e Emprego são fóruns de Trabalhadores, Empregadores e Governo, com atuação nos municípios, que têm por função discutir e propor ações de trabalho e renda destinadas a desenvolver cada localidade de acordo com suas necessidades específicas.



## O QUE É INTERMEDIÇÃO DE MÃO-DE-OBRA



**S**abemos que o contexto apresentado pelo mercado de trabalho nacional e estadual tem demonstrado dificuldades com relação à oferta de novos postos de trabalho, devido em parte às exigências impostas por um processo de reestruturação da economia.

Assim, são grandes os desafios colocados hoje ao trabalhador, tanto para ingressar, quanto para permanecer num posto de trabalho.

Por isso, a conquista de novas oportunidades de emprego e renda para os trabalhadores precisou da união de Trabalhadores, Empregadores e Governo, a fim de conjuntamente ampliar a quantidade e qualidade de condições de trabalho e geração de riqueza para toda a sociedade.

A parte do Governo na questão do emprego consiste num serviço prestado pelo Sistema Nacional de Emprego, denominado Intermediação de Mão-de-Obra.

Significa dizer que a Intermediação de Mão-de-Obra busca atender o trabalhador que procura um emprego através da sua colocação nas vagas existentes e disponibilizadas pelas empresas, procurando adequar as vagas com o perfil dos candidatos.

Através da colocação ou recolocação de um trabalhador num posto de trabalho, ou encaminhando-o para outras ações do (Seguro Desemprego, Qualificação Profissional e Geração de Emprego e Renda), a Intermediação de Mão-de-Obra procura ampliar suas condições de acesso ao mercado de trabalho. Paralelamente auxilia o empregador, disponibilizando um amplo cadastro informatizado, com variado perfil, de trabalhadores a procura de emprego, pessoal qualificado para recrutamento e seleção ou espaço físico para o empregador fazer sua seleção, tudo isso gratuitamente.

De outro lado, a análise e estudo dos dados obtidos a partir da procura e oferta de emprego permitem o planejamento e execução das outras ações do Sistema Público, viabilizando a prestação de serviços de acordo com a realidade e necessidades apresentadas pelo mercado de trabalho local.



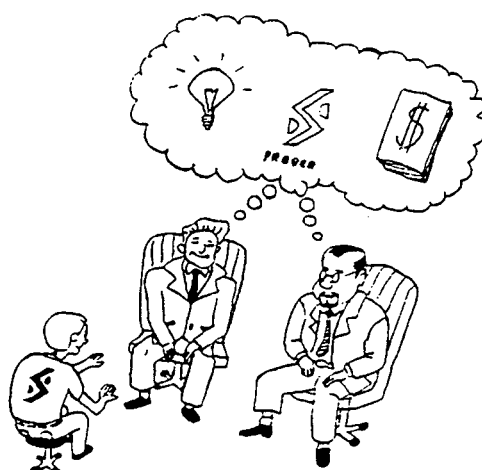
## O QUE É GERAÇÃO DE EMPREGO E RENDA?

**A** pouca oferta de empregos, a globalização da economia e a baixa qualificação profissional dos trabalhadores são alguns dos problemas que ajudam a agravar a questão do emprego.

Diante destas constatações, o Governo, em parceria com a sociedade civil em diferentes níveis, procurou viabilizar linhas de créditos especiais (PROGER Urbano e Rural) que criem oportunidades para a criação, melhoria ou ampliação de negócios próprios, familiares, associativos, cooperativos, prestação de serviços, autônomos etc., para gerar emprego e renda a partir do próprio trabalho.

Foi pensando em garantir a participação e o acesso de todos aqueles trabalhadores que estão fora das condições "formais" de crédito existentes no mercado que foi criado o PROGER (Programa de Geração de Emprego e Renda).

O sucesso da criação do PROGER deve-se à parceria do Governo com o



CODEFAT (Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador), Ministério do Trabalho/SINE, CETE (Conselho Estadual de Trabalho e Emprego), CMTES (Conselhos Municipais de Trabalho e Emprego), entidades de qualificação profissional e instituições de crédito (Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal).

Nesse contexto da parceria, com financiamento do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), o Governo, junto com Empregadores e Trabalhadores, promove condições de ingresso dos trabalhadores-empREENhedores no mercado

de trabalho formal e informal, gerando renda e possibilitando a criação de novos empregos.

Por isso é importante a parceria dos Conselhos Estadual e Municipais de Trabalho e Emprego no desenvolvimento e aperfeiçoamento das linhas de crédito do PROGER.

Vale ressaltar que os conselhos têm grande responsabilidade na garantia de que os objetivos e o público-alvo do PROGER correspondam às necessidades da realidade local, nos aspectos relacionados à geração de emprego e renda e sua decorrente vocação econômica.

## COMO PODEM OS CONSELHOS MUNICIPAIS DE TRABALHO E EMPREGO FAZER PARCERIA COM O PROGER?

Sabemos que os CMTES têm um importante papel junto às ações de trabalho e renda nos seus municípios. Veja como acontece esse desempenho em relação ao PROGER:

① Divulgar, através das representações de seus segmentos (Trabalhadores/Empregadores/Governo) as linhas de crédito do PROGER Urbano e Rural, utilizando material ilustrativo disponível aos CMTES e ao público trabalhador em todos os Postos de Atendimento Integrado ao Trabalhador ~~XXXXXX~~

② Analisar as propostas de empreendimentos para acesso às linhas de crédito do PROGER exigindo a seguinte documentação:

comprovante de carta-consulta (cadastro) junto às instituições de crédito (Banco do Brasil/Caixa Econômica Federal), identificando a linha de crédito pleiteada;

verificar na proposta de empreendimento o custo, habilidade, finalidade, número de empregos previstos, local, a fim de compatibilizar os investimentos do PROGER com as possibilidades de geração de emprego e renda do Município e sua vocação econômica.

verificar o estudo de viabilidade econômica do empreendimento, identificando suas potencialidades e certificando-se de que foi realizado pelo SEBRAE ou outra entidade no âmbito municipal credenciada pelo CETE/SDF-~~XXXXXX~~ e CMTES, conforme a Resolução 002/95 CETE/SC;

aprovado o empreendimento, solicitar ao empreendedor beneficiado pelo PROGER o cadastro das vagas geradas no Posto de Atendimento Integrado ao Trabalhador do ~~XXXXXX~~ mais próximo;

acompanhar e documentar (registrando em planilha) a movimentação dos empreendimentos, mão-de-obra, recursos e clientela solicitante e/ou beneficiada pelas linhas de crédito do PROGER no Município;

supervisionar os empreendimentos financiados pelo PROGER através de visitas, observando a aplicação dos recursos, contratação de empregados etc., utilizando como referência a proposta encaminhada pelo empreendedor quando da aprovação do projeto e registrando os dados no Relatório de Visitas de Acompanhamento do PROGER;

a constatação de irregularidades deve constar do Relatório de Visitas, acompanhada de ofício do CMTE, encaminhando formalmente as denúncias à Secretaria Executiva do CETE/Coordenação Estadual do ~~XXXXXX~~SC/SDF para providências cabíveis;

finalmente, cabe salientar que todos os empreendedores beneficiados pelo PROGER têm direito à capacitação profissional para gestão dos empreendimentos, devendo os CMTES, em parceria com a SDF/~~XXXXXX~~SC, propor e planejar cursos de qualificação compatíveis com a vocação econômica ou setores da economia que mais favorecerem o desenvolvimento e aperfeiçoamento dos projetos gerados e financiados.

## O QUE É SEGURO-DESEMPREGO?

Desde 1986 o Governo Federal, através do Ministério do Trabalho, vem disponibilizando ao trabalhador desempregado o Seguro Desemprego.

Sabendo das dificuldades na recolocação imediata do trabalhador no mercado de trabalho, o Seguro Desemprego constitui-se um benefício temporário e eficaz que auxilia o trabalhador na manutenção de suas condições de subsistência no período compreendido entre a sua demissão e nova admissão no emprego.

Porém sabemos que muitas vezes esse recurso é utilizado de maneira equivocada ou fraudulenta, onerando o Governo e obrigando o Estado a, cada vez mais, criar mecanismos contra as fraudes, que acabam por burocratizar o acesso ao benefício.

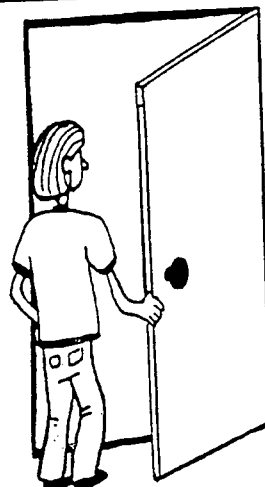
Deste modo, é importante aos CMTES contribuírem para a observância do benefício, conscientizando seus respectivos segmentos (Trabalhadores, Empregadores e Governo) para a relevância social do Seguro Desemprego, a fim de auxiliar em seu aperfeiçoamento e continuidade.

É importante lembrar que o Seguro Desemprego é um recurso financiado pelo FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) a partir das contribuições dos Trabalhadores, Empregadores e Governo, ou seja, todas as partes da sociedade que de algum modo participam da geração das riquezas.

O Seguro Desemprego é, portanto, um direito do trabalhador que atua no mercado formal, com Carteira de Trabalho e Previdência Social registrada por empresa jurídica ou física equiparada a jurídica, sendo autorizado pelos [REDACTED] e/ou CEF.

Antes mesmo de um trabalhador habilitar-se ao Seguro Desemprego, a lei preconiza que é seu direito ter acesso a um novo emprego, qualificação ou requalificação profissional, gratuitamente, através de um Posto de Atendimento Integrado ao Trabalhador FAT/SINE/SC.

POSTO DE ATENDIMENTO  
INTEGRADO [REDACTED]



## COMO OS CMTES PODEM FAZER PARCERIA COM O SEGURO DESEMPREGO?

**É** muito fácil perceber que o papel dos CMTES é conscientizar, divulgar e acompanhar as atividades do Seguro Desemprego, observando:

① que os CMTES devem orientar as entidades patronais e de trabalhadores que os requerentes do Seguro Desemprego têm acesso prioritário e preferencial a uma nova colocação no mercado de trabalho, aos cursos de qualificação é

requalificação profissional, bem como ao Programa de Geração de Emprego e Renda (PROGER), os quais devem procurar nos Postos de Atendimento Integrado ao Trabalhador [REDACTED];

② que devem supervisionar a habilitação de segurados realizadas pela CEF no Município ou Região, garantindo o acesso do trabalhador segurado a inscrição na Intermediação de Mão-de-Obra; Qualificação e Requalificação Profissional e Geração de Emprego e Renda efetuados pelo [REDACTED];

③ que, nos processos de admissão ou demissão em massa de trabalhadores no Município ou Região, os direitos de Trabalhadores e Empregadores sejam assegurados através das orientações de órgãos competentes (DRT/[REDACTED] etc.), viabilizando, se necessário, atendimento especial do

[REDACTED] através de suas unidades móveis;

④ que devem auxiliar [REDACTED] ou DRT no combate às fraudes no Seguro Desemprego, efetuando visitas às empresas, acompanhando a operacionalização do seguro no Município ou Região, encaminhando denúncias formais, quando necessário, à Secretaria Executiva do CETE/Coordenação Estadual do [REDACTED] para a tomada de providências cabíveis;

⑤ que devem procurar, através de divulgação do benefício do Seguro Desemprego, garantir o acesso de todos os trabalhadores desempregados, encaminhando-os aos Postos de Atendimento Integrado ao Trabalhador [REDACTED], para que possam receber deferimento do Seguro Desemprego com segurança, qualidade e agilidade.

[REDACTED]  
SEGURO DESEMPREGO



## O QUE É QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL?

O mercado de trabalho está cada dia mais competitivo e exigente. Além da pouca oferta de postos de trabalho, atualmente exigem-se trabalhadores mais capacitados para que possam incorporar com maior rapidez novas tecnologias ao seu trabalho, agregando mais valor, qualidade e competitividade à produção.

Um trabalhador qualificado é um trabalhador melhor remunerado e, principalmente, com maiores e melhores oportunidades de ingresso e permanência no mercado de trabalho, podendo gerar trabalho e renda com sua própria capacitação profissional.

Portanto, a qualificação profissional pretende promover cursos de capacitação para os trabalhadores, visando a qualificá-los para o mercado de trabalho ou para a chamada empregabilidade.

A parceria dos Conselhos Estadual e Municipais de Trabalho e Emprego com a Qualificação Profissional busca efetivamente adequar as necessidades de qualificação de trabalhadores no Município ou Região às possibilidades de emprego e renda e às vocações econômicas de cada localidade.

Foi pensando nesta parceria e na importância de qualificar sem perder de vista as necessidades demandadas do mercado de trabalho local que, a partir de 1994, a Qualificação Profissional iniciou a organização dos FÓRUNS MUNICIPAIS DE QUALIFICAÇÃO.



Os FÓRUNS têm por objetivo reunir as diversas entidades da sociedade civil organizada, no Município ou Região, para discutir e escolher os cursos de qualificação profissional mais adequados às necessidades do perfil da mão-de-obra e das vocações econômicas locais.

Assim, é importante o papel desempenhado pelos CMTEs junto ao Programa de Qualificação Profissional do [redacted], uma vez que eles têm por responsabilidade convocar os FÓRUNS e garantir que os cursos sejam compatíveis com a realidade local e acessíveis a todos os trabalhadores.

## COMO PODEM OS CMTES EFETUAR PARCERIA COM A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL?

Como vimos até aqui, o papel dos CMTES junto à Qualificação Profissional [redacted] é importante na medida que vai garantir a participação de amplos segmentos sociais, em especial Trabalhadores, Empregadores e Governo, nas diferentes etapas deste processo. Vejamos então como atuam os CMTES:

① divulgando, organizando e realizando os FÓRUNS MUNICIPAIS para a discussão, levantamento e definição dos cursos de Qualificação Profissional nos municípios, observando que o convite e o envolvimento das entidades participantes devem respeitar o seguinte perfil: entidades comunitárias, entidades de classe, sindicatos de trabalhadores e empregadores, entidades de formação profissional e/ou outras que desenvolvam habilidades afins ou similares;

② garantindo que os critérios para a escolha e definição dos cursos

obedeçam padrões de credibilidade e confiabilidade, refletindo as reais necessidades e carências do perfil da mão-de-obra e/ou a vocação econômica do Município ou Região. Recomenda-se, para tanto, a análise dos estudos, pesquisas e relatórios realizados pelo [redacted] e de outros indicadores importantes, como os dados da RAIS/4923, IPEA, IBGE e outros, que possam contribuir para uma escolha compatível com a realidade local;

③ elaborando planilhas com as propostas de cursos apontados pelos Fóruns, encaminhando-as ao setor de Qualificação Profissional da Coordenação Estadual do [redacted] SDF;

④ divulgando o serviço e encaminhando para inscrição os candidatos interessados na Qualificação Profissional, no âmbito dos segmentos que representam o CMTES e daqueles que estão organizados mas que não fazem parte do Conselho;

⑤ acompanhando e/ou

realizando, quando necessário, a relação de candidatos dos cursos de qualificação nos Postos de Atendimento Integrado ao Posto [redacted], de acordo com os critérios definidos pela Coordenação Estadual SINE e CETE;

⑥ após a aprovação dos cursos e contratação das entidades de formação profissional parceiras na execução da Qualificação Profissional, acompanhando e supervisionando, em conjunto com os Postos de Atendimento Integrado ao Trabalhador [redacted] do Município ou Região, o desenvolvimento dos cursos, observando número de alunos inscritos e freqüentando, conteúdos programáticos, recursos materiais, humanos e didáticos em relação à proposta contratada, entre outros itens;

⑦ promovendo o cadastramento dos candidatos aprovados pela Qualificação Profissional nos Postos de Atendimento

Integrado ao Trabalhador [redacted], garantindo a oportunidade de sua colocação no mercado de trabalho, bem como acesso às demais ações do sistema;

⑧ elaborando, em conjunto com os postos

[redacted] no Município ou Região, relatório quantitativo e qualitativo do aproveitamento e desenvolvimento do Programa de Qualificação Profissional no Município;

⑨ observando a

normatização e regulamentação do processo de Qualificação Profissional adotadas pelo CETE e Coordenação Estadual do [redacted] durante todas as etapas do processo.

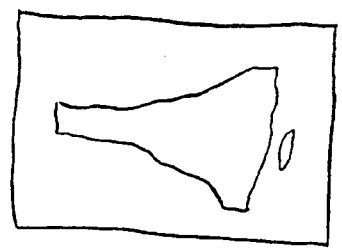
## O QUE É INFORMAÇÃO E ANÁLISE DO MERCADO DE TRABALHO?

○ desenvolvimento de todas as ações do Sistema Nacional de Emprego (Intermediação de Mão-de-Obra, Seguro Desemprego, Qualificação Profissional e Geração de Emprego e Renda) produz uma série de dados que mostram um pouco da realidade e do perfil da mão-de-obra e da economia de cada município ou região.

A organização destes dados, sua análise e observação permitem conhecer um pouco

melhor as necessidades e potencialidades do mercado de trabalho local.

○ importante no conhecimento destes dados é que os CMTES podem utilizá-los para subsidiar a elaboração de propostas de qualificação profissional, intermediação de mão-de-obra e geração de emprego e renda, que sejam planejadas e executadas de acordo com as necessidade de cada localidade.

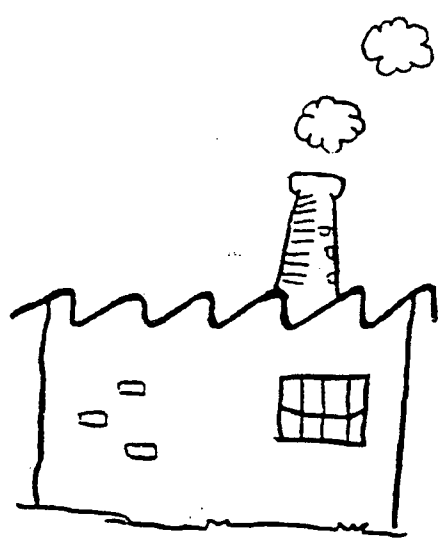


# O QUE OS CONSELHOS MUNICIPAIS DE TRABALHO E EMPREGO PODEM FAZER COM A INFORMAÇÃO E ANÁLISE DO MERCADO DE TRABALHO

Sabemos que o estudo e o conhecimento das necessidades e potencialidades do mercado de trabalho local podem ampliar e aperfeiçoar o desenvolvimento das ações de emprego, renda e qualificação profissional. Para que isso aconteça de modo adequado, cabe aos CMTEs:

- ① promover, organizar e divulgar Fóruns, Encontros e Debates para o conhecimento e discussão da realidade do mercado de trabalho local;
- ② potencializar e divulgar os dados fornecidos pelos Boletins Informativos, Relatórios, Estudos e Pesquisas elaborados pelo [redacted] e/ou entidades afins;

- ③ solicitar à área de Informação e Análise do Mercado de Trabalho/[redacted] a elaboração de estudos e análises sobre as vocações econômicas do município ou região, a fim de conhecer as necessidades na área de emprego e renda, propondo alternativas e ações específicas à realidade local.





## O QUE FAZ A SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS MUNICIPAIS DE TRABALHO E EMPREGO?

A partir da criação e homologação dos CMTES, fica definida sua estrutura interna de funcionamento, constituída por presidência, secretaria executiva e membros.

De acordo com as diretrizes do CETE (Conselho Estadual de Trabalho e Emprego) a Secretaria Executiva consiste numa atividade de apoio operacional/administrativo, sendo exercida prioritariamente pelo órgão ou entidade responsável pelo Sistema Nacional de Emprego [REDACTED] no município.

Nesta perspectiva, cabe à Secretaria Executiva assessorar a Presidência e demais membros dos CMTES, assegurando a elaboração e registro de todas as atividades, organizando reuniões, repassando informações e correspondências, tendo ainda as seguintes atribuições:

- coordenar e responsabilizar-se por todas as atividades da Secretaria Executiva;
- secretariar reuniões das CMTES;
- elaborar ofícios, atas, minutas e outros documentos relativos à atuação dos CMTES;
- cumprir e fazer cumprir as instruções do presidente;



- encaminhar para os representantes dos CMTES correspondências, convites, convocatórias entre outros documentos afetos ao CMTE;
- encaminhar ao CETE (Conselho Estadual do Trabalho e Emprego) o relatório trimestral de acompanhamento das ações [REDACTED] no Município;
- executar outras atividades que lhe sejam delegadas pelos CMTES, bem como aquelas atribuídas pelo regulamento.

## ANEXO 6 – INFORMATIVO DA AGÊNCIA “C”

Os avanços tecnológicos, a globalização, a nova configuração dos blocos econômicos, alteraram as fronteiras da prática administrativa. Para que uma empresa atinja o sucesso e exerça protagonismo é fundamental a qualidade dos recursos humanos que dispõem. Hoje, o que conta é a pessoa e a eficiência com que se utiliza dos instrumentos a seu alcance.

desenvolve atividades que visam auxiliar o líder no construir pessoas eficazes a seus objetivos:

- Recrutamento e seleção de pessoal: visa encontrar o candidato com perfil mais adequado tanto a função proposta quanto a empresa em questão.

- Treinamento: através de um planejamento adequado para aprendizagem técnica e de postura profissional, busca-se desenvolver as potencialidades do funcionário de forma a atingir um grau máximo de eficiência.

- Desenvolvimento de lideranças: identificar as lideranças potenciais atuantes na empresa e fornecer subsídios para o seu desenvolvimento

- Assessoria Empresarial: busca identificar aspectos vitais responsáveis pela excelência na administração formando um corpo de conhecimentos consistentes e abrangentes nos aspectos técnicos, estratégicos e humanos que compõem a organização.

Diante do mercado competitivo, a eficiência no trabalho é o ponto que faz a diferença e pode levar o empresário criativo ao sucesso e o êxito.

Estamos a sua disposição para contribuir nesta trajetória.

Atenciosamente,



## ANEXO 8 - TESTES APLICADOS NA AGÊNCIA "A"

### TESTE DE SELEÇÃO MATEMÁTICA - 2º GRAU

Resolva:

- 1) Um quilo de maçã custa R\$5,00, quanto custam 200 gramas ?
- 2) Um comerciante comprou uma caixa de laranjas com 12 dúzias por R\$12,00 e vendeu apenas 3 dúzias com um lucro de 20%. Qual o valor de custo de 1 dúzia e quanto o comerciante recebeu pela venda de 3 dúzias ?
- 3) O quádruplo de um número mais a metade deste número é igual a 18. Qual é esse número ?

Numa loja que funciona em 3 turnos, há 720 funcionários pela manhã, 340 à tarde e 2.020 à noite. Calcule:

- 4) A porcentagem de funcionários que trabalham pela manhã:
- 5) A porcentagem de funcionários que trabalham à tarde:
- 6) A porcentagem de funcionários que trabalham à noite:
- 7) A porcentagem de funcionários que não trabalham pela manhã:

Cristina comprou 920 contas e fez 3 colares. Ao terminar, estava com 620 contas.

- 8) Quantas contas ela usou nos colares ?
- 9) Sabendo-se que os 3 colares usaram o mesmo número de contas, quantas foram usadas em cada colar ?
- 10) Com as 920 contas, quantos colares deste tipo poderiam ser feitos ?
- 11) Paulo comprou um objeto a prazo. O valor do objeto é de R\$800,00. Deu entrada de  $\frac{5}{8}$  do valor do objeto. O restante pagou em prestações mensais. Quanto Paulo deu de entrada ?
- 12) Por uma hora de trabalho uma diarista recebe R\$3,00. Trabalhando 8 horas por dia, qual é a sua diária? Em cada semana ela trabalha 5 dias. Quanto ela recebe neste período ?

Um cliente comprou 3 metros de seda a R\$20,00 o metro e 4,5 metros de fustão a R\$5,00 o metro:

- 13) Quanto ele gastou com a seda?
- 14) Qual foi a quantia total gasta ?
- 15) Qual a porcentagem do gasto da seda em relação ao total ?
- 16) O cliente deu 2 notas de R\$50,00 para pagar. Quanto ele recebeu de troco ?
- 17) Uma pessoa compra uma propriedade por R\$50.000,00. Paga de taxas e escritura R\$4.800,00. Por quanto deve revendê-la para lucrar 18% ?

Calcule:

- 18) 30% de R\$1.200,00 =
- 19) 10% de R\$100,00 =
- 20) 40% de R\$640,00 =

**ATENÇÃO:**

- Por favor, não rasure esta folha.
- Efetue os cálculos nas folhas em branco, distribuídas pela EXAMINADORA.
- Transcreva somente o resultado no gabarito de respostas.
- O tempo de execução deste teste é de 30 minutos.

PORTUGUÊS - 2º GRAU

Nome: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Função: \_\_\_\_\_

Passe para o plural:

1) O produto perdeu atualidade pelo lançamento de outro produto melhor e mais barato.

\_\_\_\_\_

2) A empresa tem tido sua sobrevivência ameaçada.

\_\_\_\_\_

3) Produto de qualidade é aquele que atende perfeitamente à necessidade do cliente.

\_\_\_\_\_

4) Assinale em cada grupo o único erro de grafia:

- |                                      |                                    |                                     |                                     |
|--------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> lapiseira   | <input type="checkbox"/> carrocel  | <input type="checkbox"/> adversário | <input type="checkbox"/> quase      |
| <input type="checkbox"/> gulozeima   | <input type="checkbox"/> presságio | <input type="checkbox"/> advogado   | <input type="checkbox"/> paletó     |
| <input type="checkbox"/> marquesinha | <input type="checkbox"/> distensão | <input type="checkbox"/> advinhar   | <input type="checkbox"/> previlégio |
| <input type="checkbox"/> campesino   | <input type="checkbox"/> assunção  | <input type="checkbox"/> advento    | <input type="checkbox"/> sequer     |

5) Complete as lacunas com uma das formas verbais:

- a) \_\_\_\_\_ dez horas da manhã. (É - SÃO)
- b) O relógio \_\_\_\_\_ cinco horas. (DEU - DERAM)
- c) Tudo \_\_\_\_\_ contradições na vida. (É - SÃO)
- d) Grande parte dos cariocas \_\_\_\_\_ em apartamentos. (VIVE - VIVEM)
- e) Cerca de duas turmas se \_\_\_\_\_ completas.  
(APRESENTOU-APRESENTARAM)
- f) Menos de duzentos alunos \_\_\_\_\_ à prova.  
(COMPARECEU - COMPARECERAM)
- g) \_\_\_\_\_ alguns lápis e bastante canetas. (HAVIA - HAVIAM)
- h) Atento \_\_\_\_\_ o aluno e a aluna. (ESTAVA - ESTAVAM)