

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA POLÍTICA**

**POLÍTICAS PÚBLICAS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL:**

**O Caso de Lages – 1996/2000**

**MARTA APARECIDA DE LIMA MACHADO CALEGARI**



**FLORIANÓPOLIS**

**2001**

**MARTA APARECIDA DE LIMA MACHADO CALEGARI**

**POLÍTICAS PÚBLICAS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL:**

**O Caso de Lages – 1996/2000**

**Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Sociologia Política, do Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Sociologia Política.**

**Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Tamara Benakouche**

**FLORIANÓPOLIS**

**2001**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA POLÍTICA

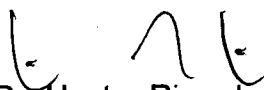
**Políticas Públicas de Qualificação Profissional: O caso de  
Lages 1996/2000**

**Marta Aparecida Lima Machado Calegari**


Esta dissertação foi julgada e aprovada em sua  
forma final pelo Orientador e Membros da Banca  
Examinadora, composta pelos Professores:



Profa. Dra. Tamara Benakouche  
Orientadora



Prof. Dr. Hector Ricardo Leis  
Membro



Profa. Dra. Neide Almeida Fiori  
Membro

Profª. Drª. Ilse Scherer-Warren  
Coordenadora

Florianópolis, outubro de 2001.

**À meu marido  
Luiz Calegari  
Aos meus filhos  
Luiz Philipi e Luiz Fernando  
Com amor.**

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, agradeço a Deus, emanador de força e sabedoria, que nos momentos difíceis me acalmou.

Àqueles que de uma maneira ou de outra me influenciaram e deram estímulos.

A todos que se mostraram solícitos em dar informações, com o maior desprendimento e com o real sentimento de colaboração.

Aos empresários, que disponibilizaram tempo contribuindo para a realização desse trabalho.

Aos trabalhadores, que na sua grandeza e na busca incansável de possibilidades melhores, foram solícitos aos depoimentos.

À Coordenadoria Regional de Lages/SINE, em extensivo à seus funcionários, que disponibilizaram dados para a efetivação desse trabalho.

Em especial, o agradecimento é destinado a alguém que na sua grandeza não mediu esforços para a conclusão desse trabalho, demonstrando paciência e cumplicidade, minha orientadora Professora Dr<sup>a</sup>. Tamara Benakouche.

## SUMÁRIO

<b>LISTA DE QUADROS</b> .....	vii
<b>LISTA DE TABELAS</b> .....	viii
<b>LISTA DE GRÁFICO</b> .....	viii
<b>LISTA DE ANEXOS</b> .....	ix
<b>LISTA DE SIGLAS</b> .....	x
<b>RESUMO</b> .....	XII
<b>ABSTRACT</b> .....	XIII
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	1
<b>CAPÍTULO I</b> .....	6
<b>1. EMPREGO/DESEMPREGO/SUBEMPREGO</b> .....	7
1.1. AS MUDANÇAS NO MERCADO DE TRABALHO DECORRENTES DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA.....	7
1.2. AS CARACTERÍSTICAS DOS MODELOS DE PRODUÇÃO.....	10
1.3. OS TIPOS DE DESEMPREGO.....	13
1.4. EMPREGO E DESEMPREGO EM LAGES.....	14
1.5. PERFIL ECONÔMICO DO MUNICÍPIO DE LAGES.....	16
1.6. CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS.....	21

<b>CAPÍTULO II</b> .....	24
<b>2. POLÍTICA GOVERNAMENTAL PARA EMPREGO/FORMAÇÃO</b> .....	25
2.1. OBJETIVOS GERAIS DAS POLÍTICAS GOVERNAMENTAIS.....	27
2.1.1. O que é qualificar: conceitos polissêmicos:.....	30
2.2. BREVE HISTÓRICO DO PLANFOR ATÉ A INSTÂNCIA MENOR SINE/LAGES.....	38
2.2.1. As instituições criadas para a qualificação profissional no município de Lages. ....	40
2.3. POLÍTICAS DO SINE/LAGES.....	42
2.4. PRINCIPAIS PRODUTOS INDUSTRIAIS .....	46
<b>CAPÍTULO III</b> .....	48
<b>3. A POLÍTICA DO SINE/LAGES</b> .....	49
3.1. PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO, OFERECIDOS PELO SINE/LAGES. ....	50
3.2. AS COMISSÕES MUNICIPAIS DE TRABALHO E EMPREGO .....	55
3.3. AMPLIAÇÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DESENVOLVIDA PELO SINE/LAGES.....	58
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	64
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	68
<b>ANEXOS</b> .....	76

## LISTA DE QUADROS

QUADRO 1.1 – EMPRESAS POR SETOR, EM LAGES (SC), 1999/2000 .....	17
QUADRO 1.2 – EMPRESAS POR PORTE, EM LAGES (SC), 1999/2000.....	17
QUADRO 1.3 – PRINCIPAIS ATIVIDADES ECONÔMICAS, EM LAGES (SC) COMÉRCIO E SERVIÇOS, 1999/2000 .....	18
QUADRO 1.4 – PRINCIPAIS ATIVIDADES ECONÔMICAS, EM LAGES (SC) INDÚSTRIA, 1999/2000 .....	18
QUADRO 1.5 – PRINCIPAIS PROBLEMAS APONTADOS PELOS EMPRESÁRIOS, EM LAGES (SC), 1999-2000 .....	19
QUADRO 1.6 – DISTRIBUIÇÃO DOS SALÁRIOS POR RAMO DE ATIVIDADE, EM LAGES (SC), (1999-2000).....	20
QUADRO 1.7 – ADMISSÕES ENCAMINHAMENTOS E COLOCAÇÕES NOS MESES DE JANEIRO A MAIO 1999 – 2000 .....	59
QUADRO 1.8 – TRABALHADORES ATIVOS INSCRITOS PARA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL POR GRAU DE INSTRUÇÃO / 1999 .....	62
QUADRO 1.9 – TRABALHADORES ATIVOS INSCRITOS PARA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL POR GRAU DE INSTRUÇÃO – 2000 .....	62
QUADRO 1.10 – TRABALHADORES INSCRITOS POR SITUAÇÃO – SINE/LAGES – (JANEIRO A MAIO/1999).....	62
QUADRO 1.11 – TRABALHADORES INSCRITOS POR SITUAÇÃO (JANEIRO A MAIO/2000)..	63



## LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – MOVIMENTO DA CONCENTRAÇÃO URBANA POPULACIONAL LOCAL, ESTADUAL E NACIONAL, 1970-1991.....	15
TABELA 2 - POPULAÇÃO TOTAL E POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA (PEA) LAGES – 1996 - 2000.....	16

## LISTA DE GRÁFICO

GRÁFICO 1 – POPULAÇÃO DA REGIÃO EM PERCENTUAL – URBANA/RURAL, 2000 .....	43
--	----

## LISTA DE ANEXO

ANEXO 1 – PERFIL DO TRABALHADOR DO MUNICÍPIO DE LAGES.....	77
--	----

## LISTA DE SIGLAS

- ACIL - Associação Comercial e Industrial de Lages.
- AMURES – Associação dos Municípios da Região Serrana.
- CAGED - Cadastro Geral de Emprego e Desemprego.
- CASAN - Companhia Catarinense de Águas e Saneamento.
- CDL - Câmara de Diretores Lojistas.
- CEDUP - Centro de Educação Profissionalizante.
- CETE/SC - Conselho Estadual do Trabalho.
- CMTE - Conselho Municipal de Trabalho e Emprego.
- CODEFAT - Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador.
- FAT - Funda de Amparo ao Trabalhador.
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.
- LDB - Lei de Diretrizes e Bases.
- LED - Laboratório de Ensino a Distância.
- MEC - Ministério da Educação e Cultura.
- MTE - Ministério do Trabalho e Emprego.
- ONGs - Organização não Governamental.
- PASEP - Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público.
- PEA - População Economicamente Ativa.

PEQ - Plano Estadual de Qualificação Profissional.

PIS - Programa de Integração Social.

PLANFOR – Programa Nacional de Qualificação do Trabalhador.

PROGER – Programa de Geração de Emprego e Renda.

SEFOR - Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional/Ministério do Trabalho.

SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial.

SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial.

SETPLAN – Sindicato das Empresas Transportadoras e Transporte de Cargas do Planalto Serrano.

SIGAE - Sistema de Gestão e Programa de Ações de Emprego.

SIMMEL – Sindicato Metal Mecânico e Elétrico de Lages.

SINE - Sistema Nacional de Emprego.

SESI - Serviço Social da Indústria.

UDESC - Universidade para o Desenvolvimento de Santa Catarina.

UNIPLAC – Universidade do Planalto Catarinense.

UNISUL – Universidade do Sul de Santa Catarina.

## RESUMO

Como conseqüência das transformações no mundo do trabalho, decorrentes dos processos de reorganização e reestruturação da economia, evidencia-se a necessidade de preparar o trabalhador para que este não fique excluído diante das mudanças. Com a intenção de executar ações que venham de encontro às necessidades do trabalhador, foram implementadas políticas públicas voltadas para a qualificação profissional. Neste contexto, buscou-se por meio de análise da descentralização dos programas de qualificação profissional – proposto e elaborado pelo PLANFOR – averiguar, os reflexos da implementação destas políticas no Município de Lages. A importância de discutir estas questões, justifica-se pelo fato de que os programas de qualificação – consubstanciados nos recursos oriundos do FAT – podem agregar um potencial significativo na formação do trabalhador quando executados com eficácia. Dessa forma buscou-se identificar as conquistas ou decorrentes das ações implementadoras dessas estratégias. A pesquisa constatou que a descentralização, referente as ações dos programas de qualificação profissional via Conselho Municipal de Trabalho e Emprego, tem relevância frente a dinamização de tais programas. Constatou também que a forma como são utilizados os recursos financeiros e a capacidade das entidades executoras resultam um potencial expressivo quando se trata de qualificação profissional. Outro ponto evidenciado nesta pesquisa, tem relação com a urgência de reformas dos encargos sociais, fator que incide nos índices de contratação. Contudo, verificou-se que há paradoxos entre as diretrizes normatizadoras e as ações executadas: apesar do município, através do Conselho Municipal de Trabalho e Emprego, poder gerir e dinamizar os programas de qualificação profissional, isso não acontece na sua plenitude. Percebeu-se certa fragilidade e discordância na tomada de decisões entre os componentes do Conselho Municipal de Trabalho e Emprego, comprometendo os objetivos do PLANFOR.

Palavras-chave: Competências, Qualificação Profissional, Mercado de Trabalho.

## ABSTRACT

As a result of work world transformation, currents of economy reform and restructuration, process, became evident the necessities of workers prepare to them wont be exclude front all this changes. With the intention to execute action that come to meet, the worker necessities, there are a implement public politics turnover to a professional qualification. In this context, searching through analysis the decentralization of professional qualification to investigate purpose and elaborated taword – PLANFOR to investigate purpose the of reflecion of the implement this politics at Lages Municipal district. The importance to discuss this questions are justify by the great result of worker formation when this programs of qualification that are with a FAT subsidy, are made with efficiency. From this, was looked for identify the conquest and annoyance current of implementation action that strategy. To that was elected as a lineam fund a Regional Coordination on Lages district – SINE; was contacted three undertaker (metal-machanician, woodworker) for merchant, tem wookers that had made a register in SINE/Lages and five technicist of Regional Coordination of Lages – SINE. The investigation testified that decentralization, concerning the action of professional qualification program path work and job municipal council, has prominence front the dynamic of this programs was evidenced too the way that financial recourse and executer cooperacion capacity are used, resulting a significant potential when attend the professional qualification. Another point in this searching was evident has relation witer the urgency of social charge reform factor that occur on undertake index. Although, was verified that are a paradox between perceptive to manage and executed action was find out too that even the municipal district, through the work and job Municipal Council can manage and to dynamic the professional qualification program it don't happen in all plenitude. Was understood some fragility and disagreement between de work and job Municipal Council members when the decision are take, compromising the PLANFOR purpose.

Key-works: Competent, Professional Qualification, Market of Work.

## INTRODUÇÃO

Herança da Revolução Industrial, datada do século XVIII na Inglaterra, as revoluções tecnológicas e a globalização, estimulando as negociações além fronteiras, desafiam hoje empresários, trabalhadores e cientistas sociais. Transformando os paradigmas até então existentes em relação à qualificação profissional credenciam-se problemas que não são resultantes das mudanças atuais, mas que evoluíram conjuntamente com as transformações econômicas, sociais e políticas do país. Essas mudanças fazem emergir a necessidade de buscar ressignificações ao tema qualificação. Compreender como se processa, quais critérios são agrupados para dar-lhe significação é ponto relevante quando se pretende criar diretrizes para a implementação de políticas de trabalho e emprego que visem atingir com eficiência atores sociais suscetíveis de exclusão do mercado de trabalho.

O presente estudo tem por objetivo identificar, no processo de descentralização das Políticas Públicas de Trabalho e Emprego desenvolvidas pelo SINE/Lages, as principais potencialidades e limites verificados na implementação das mesmas. Nesse sentido, pretende observar como se dá a execução dos programas de qualificação profissional enquanto extensão das políticas de combate ao desemprego, no quadro do PLANFOR (Plano Nacional de Educação Profissional), neste município. A problemática tem como referência as relações que se estabelecem entre as ações das Políticas Públicas de qualificação profissional e as necessidades expressas pelos trabalhadores .

O desenvolvimento do objeto de estudo, apesar das dificuldades encontradas no percurso, faz parte da preocupação de identificar, por meio de

observações e análise dos dados coletados, a real contribuição da qualificação profissional dos trabalhadores diante das transformações do mercado de trabalho.

A qualificação dos trabalhadores, adotada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, se dá através de programas elaborados pela Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional do Ministério do Trabalho (SEFOR), e executados sob a coordenação dessa Secretaria. O PLANFOR, política pública de âmbito nacional, elaborada pela SEFOR, objetiva qualificar e requalificar, anualmente, pelo menos 20% da população economicamente ativa<sup>1</sup>; (Resolução nº 258/00, Art.2º).

Para atingir este objetivo, conta com parcerias em toda a rede de educação profissional do país e com os Planos Estaduais de Qualificação Profissional (PEQ), implementados a partir de 1996, sob a coordenação das Secretarias Estaduais de Trabalho, nas diferentes unidades da Federação. Fundado nas premissas de descentralização, participação, integração e parcerias entre Estado e sociedade civil, o PLANFOR traça metodologias de gestão de políticas sociais (SEFOR, 1995). A intenção é estimular a participação de organismos governamentais e a adesão de outros atores em nível local.

Os critérios para seleção dos cursos de acordo com a demanda da região, pressupõem ações mais voltadas à realidade local. Avaliar a efetividade dessa diretriz, no município de Lages, é um dos componentes desta pesquisa, que busca observar o atendimento da população alvo, o perfil da qualificação a ser desenvolvida e a relação entre os egressos dos Programas de Qualificação e sua inserção no mercado de trabalho local. A expansão dos Programas de Qualificação Profissional, por meio de ações descentralizadoras, no nível de município, é uma dinâmica recente (Resolução 114, de 01/08/96), e seus resultados se refletem na implementação de cursos de qualificação profissional, e conseqüentemente, na formação do trabalhador.

Dentre essas ações descentralizadoras, destaca-se a criação de Comissões Municipais de Trabalho e Emprego (CMTE), as quais privilegiam a participação de

---

<sup>1</sup> De acordo com a Divisão Internacional do Trabalho, a PEA é aquela que exerce atividades extradomésticas participando do mercado de trabalho. Segundo os economistas, a população economicamente ativa é aquela disponível para o trabalho; nela estão incluídos os desempregados desde que estejam empenhados na busca de um emprego. Para diferenciar a população disponível no mercado de trabalho (PEA) da que está efetivamente empregada, utiliza-se para esta última a expressão população ocupada. (Coimbra, 1993)



diversos seguimentos da sociedade civil na tomada de decisões. Espera-se que os representantes das entidades que compõem as CMTE possuam clareza dos objetivos a serem alcançados, pois é aí o ponto de partida para a aplicação dos recursos e programas de qualificação profissional em cada município.

Neste contexto, o trabalhador é um sujeito passivo e ao mesmo tempo, ativo. Passivo, quando está sujeito à ação da reestruturação produtiva; ativo, quando representante e representado nas CMTE, interferindo nas decisões de sua qualificação profissional.

Num cenário competitivo, que se expande devido a abertura dos mercados, as empresas buscam eficiência na produção e competência para se expandir. Algumas alternativas são buscadas através de parcerias de negócios, tais como contratos de execução, terceirização e prestação de serviços. Daí ter o trabalhador que ser polivalente para dar conta da integração e da flexibilidade presentes nas inovações, transpostas técnica e organizacionalmente para o processo de produção dos setores e atividades de ponta, tecnologicamente mais desenvolvidos. Para isso, ele tem que desenvolver qualidades profissionais, tais como: disciplina, competência, autonomia de decisão, iniciativa, criatividade e espírito de grupo. Para dar conta, de maneira eficiente, desse seu novo perfil, ou seja, para que ele possa por em prática suas novas qualidades profissionais, o trabalhador precisa ter o conhecimento geral do processo de produção próprio às atividades de sua profissão.

As relações de trabalho, com a reestruturação produtiva, têm sido instáveis, estabelecidas para postos de trabalho em transformação, sob condições precarizadas, sujeitas a direitos de trabalho reduzidos. Essa reestruturação gera um tipo de trabalhador flutuante, que migra erraticamente pelas ocupações menos qualificadas dos setores. Neste sentido, o desafio que a educação profissional enfrenta nesta nova era, não está voltada só para o novo perfil do trabalhador, como também para a empregabilidade do contingente de trabalhadores desempregados, flutuantes e excluídos. Trata-se, portanto, de educar profissionalmente o trabalhador para que ele possa de fato inserir-se no mercado de trabalho, como ator social que interfere nas relações de produção, sabendo exatamente quais as opções e as condições que se lhe apresentam.

Necessário se faz qualificar e requalificar o trabalhador, para este recuperar e valorizar sua competência profissional, tanto do ponto de vista técnico, como da

cidadania. Dessa forma, trabalho e cidadania, competência e consciência não podem ser vistos como dimensões distintas, mas reclamam desenvolvimento integral do indivíduo que, ao mesmo tempo, é trabalhador e cidadão, competente e consciente.

A importância de se tratar estas questões, pode-se justificar pelo fato de que as mudanças tanto nos setores produtivos como nos organizacionais, expressam a urgência de repensar a qualificação profissional.

Num contexto onde há um mercado de trabalho que instiga o trabalhador a redefinir os paradigmas de apropriação do conhecimento, não parece viável desprezar propostas e estratégias que objetivam este fim, a qualificação profissional.

A reestruturação produtiva é uma realidade em Lages. Situado no Planalto Catarinense, este município, no período de sua fundação (1766), era ponto de referência na criação de gado. No entanto, o extrativismo madeireiro, tornou-se posteriormente principal fonte de sua economia. Permeando a extração da floresta nativa da região, instalaram-se no município serrarias que durante duas décadas (1950 a 1970) dominaram o mercado econômico. Com a exploração madeireira evoluindo sem controle, algumas serrarias transferem-se para outras regiões do país ou simplesmente fecham. O desemprego é consequência dessa situação. Na esperança de encontrar trabalho assalariado condigno, os trabalhadores do meio rural campo migram para a sede do município. Esta busca por melhores condições de vida na cidade foram determinadas pela mudança das relações produtivas da sociedade naquela época. Buscando alternativas para o seu crescimento, Lages, aos poucos diversificou sua economia. Através de incentivos fiscais, instalaram-se no município indústrias de bebidas, embalagens, vasilhames, metal mecânica, indústria têxtil, dentre outras.

Segundo dados preliminares do Censo 2000, o município de Lages tem hoje uma população de 156.406 habitantes dentre os quais, 152.320 se encontram na área urbana e 4.086 na área rural. Na área da educação, Lages possui 90 estabelecimentos de pré-escolar, 115 de ensino fundamental, 22 do ensino médio, duas faculdades e uma universidade (UNIPLAC).

É dentro desse quadro que se desenvolvem as políticas de emprego e formação que são objeto da presente pesquisa.

O caminho metodológico adotado foi sendo construído a partir da análise de dados da realidade local, tendo como fontes: bibliografia especializada; Resoluções e Decretos Federais, Estaduais e Municipais; participação da autora em encontros das Comissões Municipais de Trabalho e Emprego e em palestras e debates sobre o tema; relatos recolhidos junto a empregadores e trabalhadores cadastrados no SINE/Lages e estatísticas constantes de relatórios desta mesma entidade.

Os resultados da pesquisa foram estruturados em três capítulos.

O Capítulo 1, que tem por título “Emprego, Desemprego e Subemprego”, trata das mudanças organizacionais da produção, tendo como referência autores como Kovács e Castells. Essas mudanças acarretam transformações que influenciam o mercado de trabalho e o perfil do emprego. Os modos de produção reestruturados, indicam a necessidade de um perfil de trabalhador mais competitivo do que o até então moldado para a produção em massa, estandarizado.

O Capítulo 2, intitulado “Política Governamental para o Emprego/Formação”, apresenta um breve histórico sobre as políticas públicas de qualificação profissional e as instituições existentes no município de Lages, voltadas para a qualificação. Inserido neste capítulo, também estão os objetivos propostos por tais políticas no enfrentamento de um problema social que não é novo, o desemprego. Como consequência das mudanças nas organizações produtivas, a qualificação profissional também agrega novos critérios que redefinem o conceito de qualificação.

No Capítulo 3, “A Política do SINE em Lages”, constam os resultados da pesquisa empírica realizada na Coordenadoria Regional de Lages/SINE. Busca-se uma análise de como se dá a descentralização das políticas públicas de qualificação profissional, objetivando uma identidade maior com a realidade local, voltada para a demanda do município. Este capítulo visa, portanto, mostrar como se efetiva a implementação dos cursos de qualificação profissional e sua contribuição para o ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho.

## **CAPÍTULO I**

### **EMPREGO/DESEMPREGO/SUBEMPREGO**

*Nada do que foi será do jeito  
Que a gente viu há um segundo,  
Tudo muda o tempo todo no mundo(...)  
(Tim Maia).*

## **1. EMPREGO/DESEMPREGO/SUBEMPREGO**

Este capítulo tem por objetivo discorrer sobre um antigo tema de conflito na sociedade: o da exclusão e inclusão no mercado de trabalho. As mudanças organizacionais atualmente observadas nesse mercado, agregam novos critérios quando se procura definir emprego, desemprego, subemprego, na atualidade. Essas mudanças acontecem em uma velocidade acelerada, exigindo que os atores sociais redefinam sua postura. Os paradigmas dos modos organizacionais e produtivos estão sendo colocados em questão, exigindo reestruturação desde o chão da fábrica até aos serviços de gerenciamento. Os recursos humanos despontam assim, como prioridade num mercado competitivo e flexível.

### **1.1. AS MUDANÇAS NO MERCADO DE TRABALHO DECORRENTES DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA.**

Numa realidade onde problemas sociais e econômicos são herança contínua, surgem desafios permanentes de enfrentamento, relativos ao desemprego, à informalidade da mão-de-obra, ao subemprego. As políticas de trabalho e emprego constituem alternativas que se fazem presente neste contexto, com o propósito de corrigir velhos e novos problemas do mercado brasileiro neste setor.

No processo de transformação por que passa a economia mundial, é incerto estimar um prognóstico sobre o futuro do trabalho, em termos de absorção. Há autores que defendem o pensamento segundo o qual o avanço tecnológico e sua influência nos setores produtivos ampliam expressivamente o contingente de desempregados .

KOVÁCS (1998, p.6) descreve as mudanças organizacionais produtivas como sendo reflexo das “novas condições do mercado”. A produção em massa perde lugar, no momento em que os hábitos de consumo geram concorrência, e há maior abertura e poder de participação dos mercados internacionais. As empresas, segundo a autora, devem ter capacidade de rápidas mudanças.

“Em vez da lógica da produção em massa, exige-se a lógica da flexibilidade. (...) É nesse sentido que se fala da passagem da economia em escala ligada a uma procura homogênea e estável, para uma economia de gama, ou economia de flexibilidade, ligada a uma economia de flexibilidade, ligada a uma procura segmentada e instável”.

Neste contexto, os modelos de produção até então existentes, passam por questionamentos quanto à sua exequibilidade. Surgem novos conceitos de produção voltados para uma “economia de flexibilidade”, como o da “*lean production*”, modelo japonês que na década de 90 foi considerado um modelo “universalmente aplicável ao serviço da racionalização” (KOVÁCS, 1998, p.15). O modelo “*lean production*” sustenta-se nos princípios de racionalização de recursos materiais e humanos, possibilitando a todos os segmentos da empresa, participação na execução e tomada de decisões.

Há de ressaltar que as mudanças organizacionais não ocorrem de maneira homogênea nas empresas. Se fosse real este fato, caberia acreditar que todas as empresas possuem o mesmo padrão de produção ou prestação de serviços, independente de sua localização geográfica, e o mesmo montante de capital para aplicar em inovação e profissionais constantemente qualificados para a execução das atividades.

Conforme ainda KOVÁCS (1998), mesmo emergindo novos modelos de produção que correspondam à atual demanda do mercado, será possível a coexistência ou até mesmo a convergência de modelos até então tidos como parâmetros na organização produtiva (fordismo, taylorismo, toyotismo). O que se observa é que as empresas adotam estratégias diferenciadas quanto às exigências de competitividade posta pelo mercado de trabalho. Condições macroeconômicas ou dificuldades inerentes aos programas de modernização exercem um papel significativo quanto às inovações organizacionais na estratégia de modernização das empresas.

É importante esclarecer as características dos paradigmas de produção para posteriormente compreender a necessidade de adoção de um modelo que satisfaça a demanda do mercado. Se o início do novo século traz consigo arraigado resíduos de impasses sociais, econômicos, culturais e políticos do século passado, traz também constantes desafios à humanidade na superação desses resíduos, desafios que devem ser enfrentados por meio de políticas públicas de trabalho e emprego.

No Brasil, o Setor Formal do mercado de trabalho estão situados os trabalhadores protegidos por contratos de trabalho e pelos estatutos públicos. Este setor sofre influência direta de três fatores que colaboram para a retração do mesmo:

- o primeiro fator está relacionado com a substituição da produção doméstica de bens comercializáveis internacionalmente por importados;
- o segundo é endógeno ao processo de abertura comercial que torna necessário o ganho de produtividade para fazer frente aos concorrentes externos; conseqüentemente, estes ganhos de produtividade derivam da implantação de novas tecnologias, de inovações nos processos de organização social da produção e da adoção de novas formas de gerenciamento;
- o terceiro fator está vinculado ao processo de terceirização dos serviços, ampliando o Setor Terciário Formal e Informal.

Assim, o descompasso está entre o crescimento da produtividade e do emprego. Essa arritmia constitui uma das mais importantes questões das economias em processo de inserção competitiva: aumentar produtividade para ganhar competitividade, elevando o nível de qualidade dos empregos gerados, traduzindo-se em melhores condições de vida para os trabalhadores. E estes, por sua vez, terão condições de manter-se no mercado competitivo, tendo como sustentação sua qualificação profissional.

No Setor Informal, estão todos os trabalhadores que atuam por conta própria, sem registro na Carteira de Trabalho. A informalidade, a partir de 1994 (Plano Real), sofreu alterações em suas características; agregou mão-de-obra

qualificada, sendo detentora de capital humano, não tendo somente ocupações de baixa qualidade (BRASIL, 1997a)<sup>2</sup>.

A diminuição de oferta de vagas no mercado formal, e a incerteza da informalidade, ampliam a taxa de desemprego. O impacto social do desemprego é mais sensível quando recai sobre os chefes de família. O reflexo desse fator incide num aumento da oferta de trabalho dos demais membros da família, elevando ainda mais a busca por trabalho e conseqüentemente a taxa de desemprego. O trabalho infantil é certamente reflexo do desemprego do chefe de família. Tem-se, no trabalho infantil, uma alternativa a mais para aumentar a renda familiar.

## 1.2 - AS CARACTERÍSTICAS DOS MODELOS DE PRODUÇÃO

O paradigma japonês, se assenta numa produção diversificada e em pequenos lotes, utilizando mão-de-obra qualificada e multifuncional, com maior versatilidade na execução de diferentes tarefas.

Segundo BOYER, *apud* LEITE, In.: FERRETTI et al., 1994, p.37) a organização japonesa do trabalho, por manter certas características da organização fordista, se apresenta mais como um "fordismo híbrido". Dentre os aspectos semelhantes, destaca-se a busca do aumento da produtividade através da supressão dos pontos de trabalho e da intensificação do mesmo.

Já o *just-in-time*, consiste num instrumento de controle da produção visando atender a demanda com maior rapidez possível e minimização dos estoques de matéria prima, intermediários e finais. Baseia-se num sistema de informações preciso, estabelecendo o momento, material e qualidade de produção exatos.

Também parte integrante do *just-in-time*, são os programas participativos, os CCQ (Círculo de Controle de Qualidade). Segundo FREYSSINET e HIRATA, *apud* LEITE, In.: FERRETTI et al., 1994. p.42) os CCQ, além de objetivos técnicos visando melhoria da qualidade conjuntamente com economia dos custos, assentam-se no objetivo ideológico buscando o envolvimento e comprometido com as metas da empresa, estabelecendo uma relação de identidade entre direção e trabalhadores.

---

<sup>2</sup> Segundo informações do CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados.



A implantação destes programas participativos no Brasil se deu de forma problemática na década passada em virtude de conflitos ocorridos nas relações de trabalho no país, e também a não abertura da participação dos trabalhadores nas decisões relacionadas ao progresso produtivo. Conforme HIRATA, *apud* FERRETTI et al., 1994, p.42), a resistência quanto a difusão do CCQ no Brasil se dá devido a limitação da participação dos trabalhadores mais qualificados e não delegação de decisões aos trabalhadores da produção. Há também que considerar as deformidades que sofrem os sistemas ou modelos quando estes são implantados em outra realidade que não a sua de origem. O sucesso ou fracasso relaciona-se com o momento político, econômico, cultural que determinada sociedade apresenta.

Na organização da produção, o *just in time*, visa redução do tempo de atravessamento, ou conforme SALERMO, *apud* FERRETTI et al., 1994, p.54-62, reduzir o intervalo entre a ordem de produção e o término da confecção do produto. Quanto a organização do trabalho, a tendência que hoje se observa é o abandono clássico das noções de tarefas e postos de trabalho, por várias formas de polivalência.

As mudanças organizacionais se estendem nas relações entre as empresas, por meio de acordos cooperativos, aumentando a subcontratação via terceirização da atividade produtiva, atividade de apoio (vigilância, jardinagem), e sublocação de mão-de-obra. Na organização geral da empresa, por exemplo, via terceirização há a redução dos níveis hierárquicos. Neste contexto, o número de trabalhadores se reduz. As vagas excluídas do quadro da empresa são substituídas por prestadoras de serviço. Vê-se nessa relação uma redução quanto aos encargos sociais da empresa.

Tem-se, então, um cenário onde o trabalhador desempregado concorre também com as agências prestadoras de serviço.

Diante do que aqui está exposto, torna-se relevante salientar a importância de programas de qualificação e requalificação profissional, que possibilitem ao trabalhador dar condições de competitividade e manutenção do emprego. As mudanças organizacionais desde o chão da fábrica até a alta administração, implicam na redefinição do perfil de mão-de-obra. Em contrapartida há de considerar que não é somente o fator qualificação a garantia de colocação no mercado de

trabalho. Outros critérios são de suma importância, tais como programas de geração de emprego e renda incentivando oferta de novas vagas.

KOVÁCS (1998) explica que para uma empresa ser competitiva, faz-se necessário ter uma visão aguçada para as mudanças, adequando produtos e processos de acordo com as exigências do mercado. Seria a “passagem de uma economia de escala ligada a uma procura homogênea e estável, para uma economia de gama, ou economia de flexibilidade, ligada a uma procura instável e segmentada”. Seguindo a linha de pensamento da autora, mesmo com a necessidade de uma produção flexibilizada, o modelo fordista mantém espaço em certos setores de atividade.

KOVÁCS (1998) faz referência à emergência de um novo modelo de produção caracterizado pela integração e flexibilidade. Este novo modelo, segundo KOVÁCS, é consequência da *flexibilidade técnica* que se caracteriza pela possibilidade de diversificar produtos, modelos, e inserir novos produtos em tempo reduzido sem custos maiores. Da *flexibilidade técnica* decorre a flexibilidade econômica, que atende as novas exigências no âmbito qualitativo e quantitativo.

E o trabalhador, onde se situa diante das rápidas exigências? O “*lean production*”, sendo evidenciado como modelo sujeito à dinamizar a competitividade, exerce principal influência no sujeito da ação, o trabalhador. Sugere-se a ele participação na busca de soluções que podem ocasionar a supressão de seu próprio emprego. A insegurança do trabalhador em relação à manutenção de seu emprego estende-se não somente ao fator formação, como também aos novos modelos produtivos organizacionais.

CASTELLS (1999), seguindo esta linha de pensamento, justifica a continuidade do modelo estandarizado quando relaciona as mudanças tecnológicas, seguidas de uma reestruturação econômica, determinando uma nova divisão espacial do trabalho. As atividades produtivas que uma empresa desenvolve são distribuídas considerando as regiões propícias às características da produção.

Em Lages, é interessante observar as várias formas de pensamento dos empresários a respeito dessas questões. Através de entrevistas semi estruturadas realizadas com empresários locais, constatou-se que o pequeno/micro empresário e

o grande empresário têm linhas de pensamento diferentes<sup>3)</sup>. Os primeiros encontram-se ameaçados pelos segundos quanto à concorrência por trabalhadores qualificados. No setor metal mecânico, por exemplo, é formado na sua maioria por egressos de cursos técnicos, onde muitos não dão continuidade aos estudos as empresas de porte médio e grande buscam, nos profissionais nas pequenas empresas, mão-de-obra experiente. Segundo depoimento de alguns trabalhadores entrevistados, quando da visitação a algumas empresas (cinco no total), estes aceitam proposta de trabalho das empresas maiores, mesmo que a oferta salarial seja igual ao seu ganho anterior. O trabalhador vê nessa escolha a possibilidade de ascensão profissional, assistência social, e indiretamente a elevação do seu *status* profissional.

### 1.3 – OS TIPOS DE DESEMPREGO

Atualmente, existem quatro tipos diferentes de desemprego (BARELLI, 1998):

- Desemprego estrutural: que decorre da reestruturação econômica, como por exemplo, o dos bancários.
- Desemprego Excludente: que “cria novos pobres”, como o exemplo das pessoas de baixa escolaridade e com mais de 40 anos, que encontram dificuldades para reinserção no mercado de trabalho.
- Desemprego Intermitente: são empregos de curta duração, mais comuns entre jovens e mulheres. Incluem-se nesta categoria os panfleteiros nas sinaleiras.
- Desemprego regional: são desempregos localizados em regiões específicas, como por exemplo, o desemprego crônico no Nordeste do país.
- Desemprego Conjuntural: é o mais comum, sendo decorrente das flutuações do mercado de trabalho; as demissões no final de ano, uma

---

<sup>3</sup> Foram entrevistados 5 pequenos e micro empresários dos setores de metal-mecânico e madeira. Este número não visa uma representatividade destes setores, mas a busca de uma ilustração dos problemas detectados através de outras técnicas de pesquisa.

vez decorridas as festas de Natal e Ano Novo, são exemplo dessa categoria.

De acordo ainda com BARELLI<sup>4</sup> (op. cit., p.41), "o emprego mudou e exige uma série de iniciativas que vêm do novo conceito de formação profissional, que passa a ser a habilidade básica. É preciso ser empregável."

#### 1.4. EMPREGO E DESEMPREGO EM LAGES

O município de Lages, desde o início do período de decadência da exploração madeireira, começou a enfrentar problemas relacionados com o desemprego.

De acordo com o Sr. Milton Malinverni, presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Lages<sup>5</sup>, a partir de 1970, teve início um período de falência das serrarias da região (12 serrarias), por escassez da matéria prima. A partir de então, houve um excedente de mão de obra no mercado de trabalho.

Outro motivo que contribuiu para elevar o número de desempregados no município de Lages, além da falência de algumas madeireiras, foi a transferência das serrarias para o estado de Mato Grosso, onde as condições eram propícias para a instalação de fábricas e serrarias para a exploração da matéria prima abundante na região.

O índice de desemprego, em consequência da situação econômica da época, tornou-se elevado. Das grandes serrarias então existentes, a única que ainda se mantém no mercado, com mais de 500 empregados, é a Indústria e Comércio de Madeiras Battistella. As demais são algumas empresas de pequeno/médio porte que não ultrapassam a média de 150 empregados.

Conseqüentemente, os trabalhadores dispensados de suas funções, migraram para a cidade em busca de trabalho assalariado. A periferia cresceu com o êxodo rural. Não tendo a cidade condições de empregar o excedente de demanda do interior, resultante das serrarias desativadas, muitos desses trabalhadores vêm-

---

<sup>4</sup> Walter Barelli é ex-Ministro do Trabalho e ex-Secretário do Emprego e das Relações do Trabalho do Estado de São Paulo. Entrevista a Revista *Agitação*, 1998, nº24 – CIEE Nacional.

<sup>5</sup> - Entrevista realizada por esta pesquisadora em 15.05.2001

se mantendo na precariedade do trabalho informal. Outros buscam os centros maiores visando novas alternativas de emprego.

Sintetizando o movimento ocorrido neste período da migração do campo para as áreas urbanas, RODRIGUES (1999, p.6) construiu a seguinte tabela:

**TABELA 1 - MOVIMENTO DA CONCENTRAÇÃO URBANA POPULACIONAL LOCAL, ESTADUAL E NACIONAL, 1970-1991**

Local	População Total			% da População que vive na área urbana		
	1970	1980	1991	1970	1980	1991
Lages	31.030	151.295	151.235	69.5	79.5	91.6
S. C.	929.432	3.628.292	4.542.030	42.6	59.3	70.7
Brasil	94.461.969	119.011.052	146.815.747	55.7	67.6	75.6

FONTE : RODRIGUES (1999).

Os dados expostos na Tabela 1, em especial os referentes ao êxodo rural no município de Lages, decorrente das razões econômicas anteriormente mencionadas, dão uma idéia da magnitude das questões sociais locais.

O quadro de Santa Catarina em relação aos empregos formais e informais também sofre influência dos novos modelos organizacionais e produtivos . Conforme dados do SINE (SC), no ano de 2000 (janeiro a dezembro), a flutuação do emprego formal por setor econômico, acumulado no período, apresentou uma elevação de 3.65%, representando respectivamente 30.079 novas oportunidades de trabalho. A contribuição maior situou-se na Indústria de Transformação, ofertando 13.490 vagas (o que representou 44.85% do total de vagas oferecidas em Santa Catarina no período em questão). No entanto, analisando-se o mês de dezembro à parte, observa-se que foram desativados em torno de 40% dos postos de trabalho que a Indústria de Transformação acumulou no período de janeiro a novembro de 2000<sup>6</sup>.

Portanto, confirma-se que na atual conjuntura, o trabalhador empregado, assim como o desempregado ou os que buscam uma alternativa na informalidade (autônomos, assalariados sem carteira, cooperativados etc.), enfrentam situações de incertezas e insegurança.

<sup>6</sup> - Website do SINE/SC .[www.sine.sc.gov.br](http://www.sine.sc.gov.br). Consultado em 09/03/2001.

Nesse sentido, conceitos como "empregabilidade" ou "novas competências" definem um novo perfil de trabalhador: aquele que deve se preparar para a instabilidade do mercado formal, ou seja, para os períodos de retração ocupacional, bem como os de expansão, ainda que não se possa prever se serão curtos ou longos.

### 1.5. PERFIL ECONÔMICO DO MUNICÍPIO DE LAGES.

Segundo estimativas da Secretaria Municipal de Desenvolvimento, a PEA de Lages, em 2000, era de 51.742 pessoas. Esse dado foi obtido a partir de avaliação tendo por base o ano de 1996, segundo a qual a PEA local representava, aproximadamente, 35% do total dos habitantes do município. Essas informações ou seja, dados de população total e as estimativas de PEA, no período 1996-200, estão na Tabela 2.

**TABELA 2 – POPULAÇÃO TOTAL E POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA (PEA) LAGES – 1996 - 2000**

Ano	População.	PEA
1996	140.946	49.331
1997	140.434	49.151
1998	139.924	48.973
2000	156.406	54.742

FONTE: IBGE (2000) e Secretaria de Desenvolvimento Econômico do Município de Lages – 2000.

Com base nos dados da Secretaria Municipal de Desenvolvimento, no perímetro urbano do município de Lages, no período 1999-2000, foram cadastradas **3.334 empresas** formais. Em relação aos profissionais liberais, há registro de 1.730.

No que diz respeito ao setor de atuação, as detentoras do maior índice, como pode ser visualizado no Quadro 1.1, são as empresas prestadoras de serviços (46,84%), seguidas pelas de comércio, com 44,24%. O setor industrial representa somente 8,92% da totalidade das empresas.

**QUADRO 1.1 - EMPRESAS POR SETOR, EM LAGES (SC), 1999/2000**

Empresas Indústrias:	446	8,92%
Empresas Comerciais:	2.216	44,24%
Empresas de Serviços:	2.346	46,84%
Total de Negócios:	5.008	100%

FONTE: Cadastro fiscal do Município, pesquisado por nós.

A classificação das empresas lageanas pode ser feita por setor de atuação e por porte. Quanto ao porte das empresas, de um total de 5.008, as microempresas são responsáveis pela maior parte do mercado com 89,6%. Em contrapartida, as empresas de grande porte representam 0,6%. Somente três indústrias empregam mais de 400 trabalhadores. As empresas de pequeno e médio porte representam 7,9% e 1,9%, respectivamente.

**QUADRO 1.2 - EMPRESAS POR PORTE, EM LAGES (SC), 1999/2000**

	Empresas	%
Microempresa	4.486	89,6%
Pequena Empresa	396	7,9%
Média Empresa	96	1,9%
Grande Empresa	30	0,6%
Total	5.008	100%

FONTE: Cadastro Fiscal do Município, Pesquisado por nós.

Dentre as principais atividades econômicas no setor de Comércio e Serviços, o índice mais expressivo, como mostra o quadro 1.3, situa-se no comércio varejista e reparos domésticos (34,1%). Educação e Saúde e Serviços Sociais representam, respectivamente, 3,5% e 4,1%. Esses percentuais têm como referência o número total de empresas comerciais e prestadoras de serviços do município em 1999/2000.

**QUADRO 1.3 - PRINCIPAIS ATIVIDADES ECONÔMICAS, EM LAGES (SC)  
COMÉRCIO E SERVIÇOS, 1999/2000**

Discriminação e percentuais sobre o número total de empresas comerciais e prestadoras de serviços do município	
52 – Comércio Varejista e Reparação de Objetos Pessoais e Domésticos	34,1%
55 – Alojamento e Alimentação	12,8%
50 – Comércio e Reparação de Veículos Automotores, Motocicletas e Combustíveis	10,8%
93 – Serviços Pessoais	4,6%
85 – Saúde e Serviços Sociais	4,1%
80 – Educação	3,5%
OUTROS	30,1%

FONTE: Cadastro Fiscal do Município Pesquisado por nós

Ao se analisar as atividades desenvolvidas pela indústria, percebe-se um certo equilíbrio em relação as mesmas, como pode ser visualizado no Quadro 1.4. As atividades desenvolvidas pelas fábricas estão sobretudo voltadas ao beneficiamento e transformação da madeira (12,7%), e fabricação de produtos de madeira respectivamente; à produção de produtos alimentícios e bebidas (11,0%) e à fabricação de produtos de metal (máquinas e equipamentos): 10,7%.

**QUADRO 1.4 - PRINCIPAIS ATIVIDADES ECONÔMICAS, EM LAGES (SC)  
INDÚSTRIA , 1999/2000**

Discriminação e percentuais sobre o número total de indústrias do município	
36 – Fabricação de Móveis e Indústrias Diversas	12,7%
20 – Fabricação de Produtos de Madeira	12,7%
15 – Fabricação de Produtos Alimentícios e bebidas	11,0%
28 – Fabricação de Produtos de Metal – Exclusiva Máquinas e Equipamentos	10,7%
17 – Fabricação de Produtos Têxteis	10,4%
45 – Indústria da Construção	9,7%
OUTROS	32,8%

FONTE : Cadastro Fiscal do Município Pesquisado por nós

De acordo com os dados anteriormente analisados (Quadro 1.4), confirma-se a vocação madeireira do setor industrial lageano. Aos poucos porém percebe-se que o setor econômico do município de Lages começa a diversificar-se. O setor metal mecânico e a fabricação de produtos têxteis estão em índices próximos às atividades que utilizam a madeira como matéria prima (que era o marco da



economia nas décadas de 60 à 70). Essa maior diversidade do mercado de trabalho de Lages encontra-se na expansão, de incentivos fiscais para instalação de novas indústrias.

Como indica o Quadro 1.5 sobre os principais problemas apontados pelos empresários, há unanimidade quando apontam como sendo o capital de giro o problema principal. A mão-de-obra desqualificada é a agravante maior no setor do comércio.

**QUADRO 1.5 - PRINCIPAIS PROBLEMAS APONTADOS PELOS EMPRESÁRIOS, EM LAGES (SC), 1999-2000**

Indústria		Comércio		Serviços	
Capital de Giro	23,6%	Capital de Giro	40,3%	Capital de Giro	18,6%
Mão-de-obra	7,0%	Mão-de-obra	21,8%	Mão-de-obra	1,3%
Encargos Sociais Altos	4,4%	Encargos Sociais Altos	11,1%	Encargos Sociais Altos	0,4%
Outros	65,0%	Outros	26,8%	Outros	79,7%

FONTE: Secretaria de Desenvolvimento Econômico do Município de Lages (2000).

Numa realidade onde as empresas não dispõem de capital para fazer novos empreendimentos, que possam favorecer a expansão de oportunidades de trabalho, é vital repensar não só as políticas de qualificação profissional, bem como as de geração de emprego e renda.

Os reflexos da insuficiência de capital de giro podem ser nitidamente observados no quadro a seguir que expõe a distribuição salarial por ramo de atividade:

**QUADRO 1.6 - DISTRIBUIÇÃO DOS SALÁRIOS POR RAMO DE ATIVIDADE, EM LAGES (SC), (1999-2000)**

Ramo de Atividade	Valor Médio
<b>Indústria Metalúrgica:</b>	R\$
Piso salarial:	310,00
Salário médio:	380,00
<b>Indústria Madeireira:</b>	R\$
Piso salarial:	196,00
Salário médio:	230,00
<b>Indústria Construção Civil:</b>	R\$
Piso salarial:	193,00
Salário médio:	250,00
<b>Indústria de confecções:</b>	R\$
Piso salarial:	150,00
Salário médio:	240,00
<b>Indústria papeleira:</b>	R\$
Piso salarial:	362,00
Salário médio:	490,00
<b>Indústria de alimentos:</b>	R\$
Piso salarial:	233,00
Salário médio:	345,00
<b>Comércio:</b>	R\$
Piso salarial:	290,00
Salário médio:	340,00

FONTE: Secretaria Municipal de Desenvolvimento.

Observando o Quadro 1.6 de distribuição salarial, verifica-se que o detentor do maior piso salarial é a indústria papeleira, com R\$ 362,00. Já o ramo da construção civil, confecções e madeireira possuem uma média relativamente igual, entre R\$150,00 e R\$196,00.

Outro ramo de destaque da região serrana, mais especificamente do município de Lages, além da tradição das indústrias papeleiras, é o setor metal-mecânico. A matéria prima utilizado pelo setor metal-mecânico é, na maioria, proveniente de outros municípios. Do município de Lages somente o ferro é encontrado em quantidade suficiente para ser utilizado como matéria prima<sup>7</sup>.

O setor metal-mecânico do município de Lages, compreende 59 estabelecimentos associados ao Sindicato das Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e Material Elétrico de Lages (SIMMEL), num universo de 400 indústrias de ramos diversificados. As empresas deste setor investem em treinamento e aprimoramento

<sup>7</sup> - Dados colhidos em pesquisa feita nos arquivos da ACIL (Associação Comercial e Industrial de Lages) Plano Estratégico do Setorial Metal-Mecânico – 1998.

da mão-de-obra de seus empregados utilizando recursos como palestras e cursos em parceria com instituições executoras, e também as experiências adquiridas no próprio local de trabalho.

Este tipo de experiência ilustra o pensamento de MEGHNAGI, *apud* MANFREDI (1998, p.40-42) que entende a qualificação profissional como um processo por meio do qual se efetiva um cruzamento estreito entre a aquisição da experiência adquirida e os conteúdos (saberes) necessários para fazer frente às situações e condições de trabalho, em geral suscetíveis de modificação ao longo do tempo. Este autor adota o enfoque construtivista e sociointeracionista, segundo o qual a produção do conhecimento se dá num processo de construção contínuo e ativo.

Das dificuldades encontradas pelas empresas do setor metal-mecânico quanto ao treinamento da mão-de-obra destacam-se a restrição nos horários dos cursos do SENAI e Escola Técnica; baixo nível instrucional dos docentes; falta de profissionais qualificados e falta de auxílio de órgãos públicos.

A deficiência dos cursos de qualificação profissional conjuntamente com o baixo nível instrucional, impelem as empresas a tomar frente à formação profissional de seus trabalhadores, abrindo um novo e importante espaço, possibilitando o constante aperfeiçoamento, critério relevante no perfil do trabalhador de hoje. Em decorrência dos planos de carreira que as empresas adotam, incluso está a elevação do grau de instrução do trabalhador como fator condicionante. Esta postura das empresas interfere diretamente no aumento do índice de jovens buscarem a conclusão de seus cursos do ensino regular. Contudo, não é somente este fato que reduziu o número de jovens inseridos no mercado formal de trabalho.

## **1.6 - CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS**

Segundo dados do Ministério do Trabalho (1998), a participação dos jovens no mercado de trabalho teve uma redução nos últimos anos. Os trabalhadores com idade entre 25 e 29 anos mantêm um quadro estável de participação. Em Santa Catarina, o quadro de trabalhadores jovens no mercado formal, segue índices semelhantes do índice nacional, ou seja, ele é em torno de 30%, contra 45% dos trabalhadores entre 30 e 49 anos (SINE/SC 1999).

A partir de 1996, a tendência começa a inverter-se com os jovens recuperando gradativamente os percentuais perdidos. Um dos fatores apresentados pelas empresas na preferência da contratação de jovens nos anos de 1996 e 1998, está relacionada com a redução de custos. A média salarial dos jovens com até 24 anos é de 42,6% menor que os trabalhadores com idade superior a 40 anos (SINE-1999). Esta é, segundo os empresários, uma alternativa para redução de custos, visando melhores condições de competitividade no atual contexto econômico. O critério idade, amplia juntamente com o critério qualificação, o quadro de trabalhadores que estão sob risco de desemprego.

A necessidade de uma formação continuada está expressa em dados do Ministério do Trabalho sobre a participação total de empregos formais por escolaridade. A esse registro verifica-se que no período de 1986 a 1998, houve uma redução da participação no mercado formal dos trabalhadores com formação escolar até a 4ª série completa de 38% para 26% (MTb-CAGED/RAIS 1998).

Os trabalhadores com maior grau de instrução apresentam uma maior participação, confirmando o processo seletivo do mercado de trabalho.

Conforme pesquisa elaborada por FILHO (1999), no relatório onde traça um perfil das Tendências do Emprego Formal em Santa Catarina (1996-1998)<sup>8</sup>, a redução do número de vagas, as alterações no perfil dos trabalhadores que as empresas exigem, tem relação direta com a abertura do mercado econômico, consequência da globalização:

(...) o fenômeno da globalização e da abertura econômica ocorrida a partir dos anos 90, que estabelecem novos patamares de competitividade para as empresas. (...) Neste processo ocorre a introdução de novas tecnologias, reengenharia, terceirização e a prática de altos índices de rotatividade de mão-de-obra que substitui trabalhadores mais antigos e experientes, por outros com maior escolaridade e salários menores.

No contexto atual, o trabalhador está sob constante ameaça quanto a sua vida profissional. Não há mais critérios que garantam sua estabilidade. Critérios que na atualidade geram possibilidades, não são certeza. Dentro das possibilidades, há riscos. O que hoje é critério para empregabilidade, num futuro imediato torna-se

---

<sup>8</sup> *Impresso a pauta do site [www.mtb.gov.br](http://www.mtb.gov.br). Colhido em 14 de novembro de 2000.*

descartável. E descartável é também o trabalhador, nesse processo de rotatividade empregado pelas empresas.

Se o perfil dos trabalhadores do emprego formal muda, também muda o perfil dos trabalhadores que involuntariamente passam a compor o grupo de desempregados e dos que buscam na informalidade condições de sobrevivência.

Mudança exige disponibilidade, reflexão, reincorporação, aprendizagem continuada, investimentos. No entanto, há empresas que buscam novas alternativas na melhoria da produtividade, refletindo na qualidade do trabalho executado. Os caminhos traçados pelas empresas do setor metal mecânico, por exemplo, muitas vezes não passam pelas instituições promotoras dos cursos de qualificação. Através do Sindicato Metal Mecânico e Elétrico de Lages (SIMMMEL), as empresas buscam qualificar seus trabalhadores via terceirização<sup>9</sup>. O motivo apresentado por estas empresas é a constituição do quadro docente que as entidades executoras dispõe. Na sua maioria são mecânicos egressos de cursos anteriores, o que desmotiva a participação. Sentindo a necessidade de treinamentos mais específicos e direcionados às necessidades da empresa, fazem parcerias com as empresas fornecedoras. Os fornecedores prestam assessoria à seus clientes com funcionários previamente treinados. Desta maneira, a empresa encontra novas alternativas de treinar seus trabalhadores aproveitando experiências de seu cotidiano, tornando, assim, os resultados mais eficientes.

Como está aqui expresso, os problemas e questões referentes à qualificação profissional, novas competências, são desafios que envolvem empresários, trabalhadores, cientistas sociais (entre outros). Os processos de reorganização e reestruturação da economia capitalista brasileira e as mudanças sócio-organizacionais trazem à tona a necessidade de repensar as políticas governamentais para o emprego/formação e suas diretrizes. Se um dos objetivos de tais políticas é qualificar o trabalhador, cabe neste ponto a seguinte questão – o que é qualificar, que meios favorecem o fim?

---

<sup>9</sup> - *Entrevista semi estruturada feita com o presidente do Núcleo Metal Mecânico de Lages, Sr. Nereu...*

## **CAPÍTULO II**

### **POLÍTICA GOVERNAMENTAL PARA EMPREGO/FORMAÇÃO**

## **2. POLÍTICA GOVERNAMENTAL PARA EMPREGO/FORMAÇÃO**

Reestruturação do emprego, mudanças nos setores de produção, novas exigências do mercado de trabalho, são temas de discussão e reflexão nos dias atuais. Este capítulo explora as medidas que estão sendo tomadas diante de um problema que não é novo. É porém um problema que se faz cada vez mais presente e insiste em desafiar o homem e sua relação com o desenvolvimento tecnológico. De forma sintetizada, apresentam-se, nesta parte do trabalho, algumas das medidas que o governo adota como meio de enfrentamento diante das demandas do mercado de trabalho, e também as regulamentações e decretos que normatizam as ações das instituições públicas de qualificação profissional. Além de tais políticas, este capítulo também se estende a teorizar sobre a significação ou “ressignificação” da qualificação profissional.

Se há mudanças nos setores de produção, onde a modernização das máquinas imprime novos ritmos, isso conseqüentemente afeta seus operadores. Como lembra AMADEO:

“Diante de um ambiente cada vez mais competitivo, interna e externamente, as empresas têm incorporado inovações tecnológicas e gerenciais e, como resultado, aumentado cada vez mais sua demanda por trabalhadores mais qualificados” (1998, p.11).

Estes trabalhadores por sua vez, necessitam aprimorar seus conhecimentos, superando-se dia após dia. O trabalhador tem de buscar estes conhecimentos, mas, onde buscá-los? Nem sempre a formação profissional se dá de forma institucionalizada. Nos dias atuais, o próprio ambiente de trabalho traz estas oportunidades. A compreensão da inovação tecnológica é um desafio constante que não pode ser subestimado também pelas empresas. Os avanços tecnológicos não

afetam somente os setores de produção. É uma reação em cadeia que abrange também a estrutura do trabalho de administração de empresas ou fábricas.

Segundo MEHEDFF<sup>10</sup> (2000, p.33), Secretário Nacional de Políticas de Emprego do Ministério do Trabalho e Emprego, as oportunidades do mercado de trabalho, se antes eram menores, elas eram porém estáveis e seguras; atualmente, elas são inúmeras, porém não são mais nem seguras, nem estáveis.

Neste cenário, a questão da formação profissional é redefinida, buscando-se propostas para uma ação mais eficiente e que propicie competitividade. Este é um tema que remete às políticas educacionais, econômicas e sociais, tanto em nível federal, como no estadual e municipal.

A educação profissional bem definida em seus objetivos torna-se um componente necessário à empregabilidade, ou seja, torna o profissional versátil, capaz de situar-se em qualquer tipo de organização. Para SAVIANI *apud* FERRETTI et al., (1994, p.152), a origem do trabalho tem relação com a interferência do homem sobre a natureza adaptando-a às suas necessidades: "Por isto podemos dizer que o trabalho define a essência humana. Portanto, o homem, para continuar existindo, precisa estar continuamente produzindo sua própria existência através do trabalho. Isto faz com que a vida do homem seja determinada pelo modo como ele produz sua existência."

Com base nessa afirmativa, percebe-se o trabalhador como sujeito e ator social, condição nem sempre evidente nas políticas governamentais.

A tríade Trabalho/Formação/Educação tem sido tema de reflexão e conflitos, na busca de "acertos" visando desenvolver programas para a formação do trabalhador.

Cabe aqui ressaltar que a formação profissional segue os passos dos modos de produção, que por sua vez determinam a economia, geradora de emprego e renda.

Partindo dessa premissa, o Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério da Educação, em parceria, criaram o Programa de Expansão da Educação Profissional. Este Programa originou-se de uma profunda reflexão e reformulação nas bases legais da Educação Profissional do país, baseadas na Lei 9394, de 20 de

---

<sup>10</sup> Revista Agitação, Ano VI, nº 31, 2000, p.33 Publicação do CIEE Nacional.



dezembro de 1996, correspondente à Lei de Diretrizes e Bases da Educação – LDB (capítulo III – artigos 39 a 42).

A regulamentação da LDB no tocante à Educação Profissional tem como regulamentador o Decreto nº2208/97, que sistematiza os diferentes níveis de Educação Profissional. No seu Artigo 3º define:

“A educação profissional compreende os seguintes níveis:

- I – básico: destinado à qualificação profissional e reprofissionalização de trabalhadores jovens independente de escolarização prévia;
- II – técnico: destinado a proporcionar habilitação profissional a alunos matriculados ou egressos do ensino médio, devendo ser ministrado na forma estabelecida por este decreto;
- III – tecnológico: correspondente a cursos de nível superior na área tecnológica.”

As políticas governamentais, mais especificamente, os programas e ações do Ministério do Trabalho, buscam neste contexto redefinir estratégias que visem o atendimento dos sujeitos sociais envolvidos, neste caso o trabalhador.

Além das políticas de educação profissional, que tem como princípio básico a equidade social e atuação conjunta do poder público e da comunidade, existem as Políticas Públicas de Trabalho e Renda .

Em expansão se encontra também o Terceiro Setor, que abrange entidades governamentais e não governamentais sem fins lucrativos, voltadas à ação social, buscando soluções para geração de novas frentes de trabalho e emprego nos próximos anos. A participação de empresas no Terceiro Setor, demonstra a crescente valorização da responsabilidade social das mesmas.

## **2.1 – OBJETIVOS GERAIS DAS POLÍTICAS GOVERNAMENTAIS.**

As Políticas Públicas de Trabalho e Renda no Brasil têm uma história recente, com seu início no período do Plano Cruzado, mais especificamente, em 1986, introduzindo o Seguro Desemprego. Na Constituição de 88, ficou estabelecida

a implantação de um Sistema Público de Emprego, com base na Convenção de 88 da Organização Internacional do Trabalho ( OIT)<sup>11</sup>.

Faz parte dos objetivos atuais da OIT, criar maneiras de ampliar o mercado de trabalho, requalificando profissionais através de cursos de treinamento desenvolvidos em cada Estado membro (173 Estados).

Em 1990, com a aprovação da Lei 7.998/90 institui-se o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT<sup>12</sup>), pelo Congresso Nacional. Buscando assistir um contingente maior de trabalhadores, as Políticas Públicas de Trabalho e Emprego investem na descentralização. Segundo o Ministério do Trabalho, é dada a oportunidade de maior participação da sociedade civil e uma maior eficiência da gestão pública.

Em 1995, através da Resolução 80/95 do CODEFAT são estabelecidos critérios para reconhecimento de comissões de emprego consubstanciando a participação da sociedade organizada na administração de um Sistema Público de Emprego, em nível nacional como prevê a OIT/88. "Art.3º

"A Comissão, composta de no mínimo 6(seis) e no máximo 15 (quinze) membros, constituída de forma tripartite e paritária deverá contar com representação, em igual número, de trabalhadores, de empregadores e do governo" (RESOLUÇÃO 80/95).

A Resolução 80/95, além de regulamentar a criação da Comissão Estadual/Municipal de Emprego, define os critérios de atuação e composição da mesma.

A Resolução nº 258/00, estabelece critérios para transferência de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador FAT, ao PLANFOR, regulamentando normas para a participação de instituições na execução de ações de educação profissional e definindo as características do perfil das ações de Educação Profissional (percentual de recursos destinados e população alvo).

O Artigo 9º da Resolução 258/00 trata das habilidades a serem exploradas na formação do trabalhador. São habilidades básicas relacionadas a competências e conhecimentos gerais, essenciais ao mercado de trabalho e construção da

---

<sup>11</sup> A Organização Internacional do Trabalho (OIT), ligada à Organização das Nações Unidas (ONU), é criada em 1919 para garantir o respeito aos direitos do trabalhador no mundo.

<sup>12</sup> Criado pela lei 7.998 de 1990, o FAT é um fundo contábil, de natureza financeira, vinculado ao Ministério do Trabalho, destinado ao custeio do Programa do Seguro-Desemprego, ao Abono Salarial e ao financiamento de programas de desenvolvimento econômico.

cidadania; habilidades específicas relacionadas a competências e conhecimentos específicos das ocupações; e habilidades de gestão visando desenvolver competências e conhecimentos relativos a autogestão.

Dentre as políticas públicas de Trabalho e Renda, há as políticas ativas e passivas. As políticas ativas, além da preocupação em ampliar a escolaridade básica dos trabalhadores, qualificar e requalificar profissionalmente, também desenvolve programas de financiamento à pequenos e micro empreendedores formais e informais, estimulando a geração de empregos. Portanto, a finalidade das políticas ativas baseia-se na manutenção dos empregos existentes e ampliação das ofertas de novos postos de trabalho. Já as políticas passivas tem como finalidade conter o desemprego sem contudo ampliar a oferta de emprego, pois baseiam-se em ações assistencialistas como abono salarial, seguro-desemprego, e relatórios de pesquisas . A idéia é, através das políticas públicas diminuir o índice de desempregados frente as exigências do mercado (PLANFOR,1999).

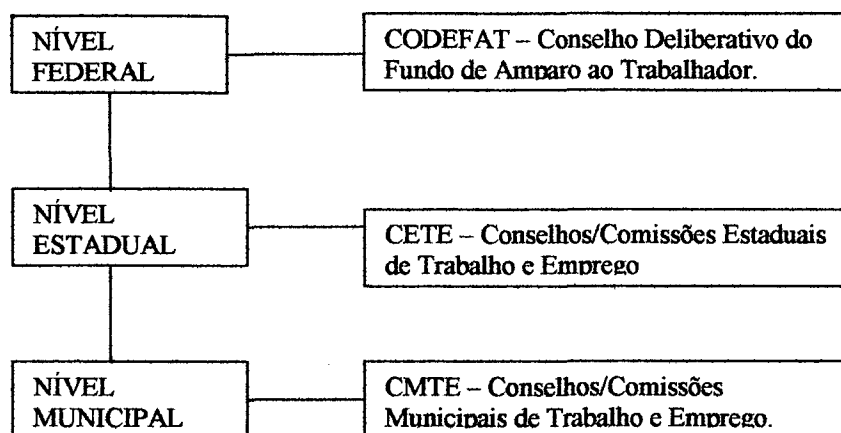
Segundo o Ministério do Trabalho (AMADEO,1998, p.20), as ações desenvolvidas tem como objetivo:

Minimizar os custos sociais e econômicos das transições (desemprego, informalidade, obsolescência ocupacional, deslocamentos regionais e setoriais do emprego, entre outros (...)) melhorar o desempenho das ações em curso e conceber e implementar políticas que permitam ao país obter vantagens duradouras do novo ambiente competitivo, macroeconômico e tecnológico.

Construindo possibilidades de geração de emprego e buscando parcerias com a sociedade civil, está o FAT. O FAT, Fundo de Amparo ao Trabalhador, é formado por recursos vindo dos programas PIS/PASEP, da remuneração dos empréstimos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico Social (BNDES) e 20 % de contribuição sindical.

Para gerenciar e coordenar a aplicação dos recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador, os Conselhos são distribuídos da seguinte forma:

## ORGANOGRAMA



FONTE : Ministério Do Trabalho.

Compondo as políticas públicas de qualificação profissional do Ministério do Trabalho e Emprego, está o Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – PLANFOR, órgão destinado a dinamizar ações que atendam os trabalhadores em suas necessidades profissionais. Para subsidiar seus propósitos, o PLANFOR, deve considerar a reestruturação produtiva que está promovendo revisão nos seus conceitos e práticas, que sugerem mudanças no conceito e no perfil das qualificações profissionais e alterações na estrutura do emprego de maneira geral. Para tanto, o PLANFOR se coloca como instrumento de implementação de uma política pública de trabalho e renda, que deve ser desenvolvida em articulação com programas de seguro-desemprego, de crédito popular e de intermediação de desempregados.

### 2.1.1 - O que é qualificar: Conceitos polissêmicos

A civilização passou por quatro profundas renovações produtivas. Pode-se considerar a primeira como sendo a passagem do nomadismo para o sedentarismo, (agricultura – exploração dos recursos naturais). A segunda é a utilização dos metais (períodos neolíticos) para fabricação de rodas, metalurgia, irrigação. A terceira é a revolução industrial mecânica (vapor) com o surgimento de máquinas têxteis e elementos mecanizados. Um grande impacto se dá nesse momento interferindo no

modo de produção de mercadorias: o artesão compete com as indústrias. A quarta é a microeletrônica.

Tais evoluções produziram profundas transformações nas maneiras de conceber, organizar e pensar a sociedade e o mundo.

Uma das características dessa época é que o conhecimento se converteu em elemento necessário à produção por excelência. Logo as formas de “alimentar” o conhecimento estão, sendo questões de debates.

As transformações estruturais que caracterizam a globalização da economia estão presente na “mundialização dos mercados” (DELUIZ, 1996), na diversidade de produtos e serviços ofertados. Esse processo, sob a ótica de DELUIZ, “transcende a economia, invadindo as dimensões políticas, sociais e culturais. O reflexo é visível quando se observa o comportamento das formas de organização do trabalho”. Segundo ainda a mesma autora “a globalização econômica corresponde, pois, a globalização do mundo do trabalho e da questão social”.

Os novos conceitos de produção, colocam em questão noções como qualificação profissional. Deixando de ser uma “qualificação pontual” direcionada para determinados postos de trabalho ela deve explorar o conhecimento adquirido pelo trabalhador em todas as instâncias de sua formação, (conhecimento científico, técnico e qualificações táticas). As competências segundo DELUIZ (op. cit.) são inerentes à trajetória da vida profissional do trabalhador, a qual é constituída por meio de experiências e práticas compartilhadas no coletivo.

“Qualificar”. Esta palavra tem sido muito difundida tanto nos meios da educação profissional, como nos meios de trabalho e também é expressa como integrante principal das diretrizes das políticas de qualificação profissional. Atualmente toma-se o conceito de qualificação como condição inerente ao desempenho profissional.

Este é um reflexo da relevância do tema na atualidade. Relevância essa que se expande em todos setores da sociedade.

Esse quadro se situa num contexto onde o desemprego se faz presente. Alternativas emergem quando a questão é sobrevivência. Crescem os empregos informais.

As necessidades do mercado de trabalho decorridas da evolução tecnológica criam novas exigências profissionais. Há também que se repensar

conceitos até então tidos como referenciais ao analisar o perfil do mercado e dos trabalhadores que o povoam.

Em se tratando de qualificação, observam-se diferentes abordagens, devido ao foco que é evidenciado. Essa variação de significados se dá devido aos autores, ao definirem o conceito de qualificação, considerarem as particularidades da formação social, econômica, cultural e política do objeto de estudo.

Para dar respaldo ao assunto neste capítulo tratado, as obras de MANFREDI<sup>13</sup> (1998), que evidência a necessidade de desenvolver pesquisas e estudos que abordem o tema na sua plenitude (teoria-prática).

A autora busca em áreas como economia, política, sociologia e psicologia os diferentes enfoques que são atribuídas ao tema proposto. Desta maneira procura trazer à apreciação considerando a construção social dos diferentes “significados atribuídos às noções de qualificação”.

Também desenvolveu pesquisas tendo como referência a iniciativa dos sindicatos em qualificar os trabalhadores dada a preocupação dos mesmos.

Na contemporaneidade, devido as transformações de nossa sociedade, há uma evidente preocupação com os temas trabalho, qualificação e educação. Nos debates sobre o assunto, usam-se expressões como “qualificação”, “competência” e “formação profissional”, como se fossem sinônimos, palavras neutras e consensuais.

(...) nossa preocupação em abordá-las a partir de uma perspectiva histórico-crítica, o que não constitui um mero exercício intelectual como poderiam interpretar alguns, mas uma tentativa de demarcar as diferenças existentes nas diversas abordagens, seja no âmbito teórico ou político pois, no nosso entender, tais conceitos expressam sentidos e intenções diferentes (MANFREDI, 1998, p.14).

Os conceitos de qualificação e competência, encontram-se ligados as mais variadas áreas do conhecimento, respondendo a diferentes interesses, desejos e aspirações, atendendo estratégias políticas a serem adotadas por diferentes sujeitos sociais.

“A noção de qualificação está associada ao repertório teórico das ciências sociais, ao passo que o de competência está historicamente ancorado nos conceitos

---

<sup>13</sup> MANFREDI, *Silvia Maria*, é Professora Doutora Ilvrescente e pesquisadora do CEDES/UNICAMP.

de capacidades e habilidades, constructos herdados das ciências humanas – da psicologia, educação e lingüística” (MANFREDI, 1998, p.15)

Os conceitos de qualificação e competência, segundo MANFREDI (1998), estão intimamente ligados a referenciais, conforme segue embora, possuam “matizes” distintas:

- a) **Qualificação como sinônimo de preparação de “capital humano”:**  
Surgiu da necessidade de planejar e racionalizar os investimentos do Estado e da escassez de pessoas possuidoras de habilidades para atuarem nos setores em processo de modernização. Percebeu-se a importância da instrução e do progresso do conhecimento como ingredientes fundamentais para a formação do *capital humano*. Por formação de capital humano entende-se o “processo de formação e incremento do número de pessoas que possuem as habilidades, a educação e a experiência indispensáveis para o desenvolvimento político e econômico de um país” (EDUCAÇÃO E SOCIEDADE, *apud* MANFREDI, 1998, p.16).
- b) **Qualificação formal:** É a capacidade de cada Estado Nacional em expandir quantitativa e qualitativamente seus sistemas escolares. Planejava-se a maneira de obter um certo número de diplomas em determinadas áreas ou setores profissionais, de acordo com a demanda.
- c) **Qualificação no modelo Taylorista:** A posição a ser ocupada no processo de trabalho é previamente estabelecida nas normas organizacionais da empresa. A qualificação é privatizada, entendida como um bem conquistado de forma privada e constituída de um conjunto de conhecimentos, destrezas e habilidades adquiridas na vida escolar. Nesta visão, o importante é que os trabalhadores sejam preparados exclusivamente para desempenhar funções específicas e operacionais.
- d) **Qualificação social do trabalho e do trabalhador:** A questão do trabalho e do trabalhador preocupou também os críticos do capitalismo e os defensores do trabalho, que até hoje vem discutindo este problema. Na qualificação do trabalho, existem duas conotações: visões que pontuam sua negatividade e outras que destacam sua positividade.

As análises que destacam a negatividade do processo de organização capitalista do trabalho, ressaltam as características de um trabalho alienado, fragmentado e desqualificante, devido: ao monopólio que o capital tem sobre o conhecimento; as formas de controle hierárquico não podem ser modificadas e/ou transmutadas; o capital quer força de trabalho que seja barata e facilmente substituível.

As abordagens que defendem a dimensão de positividade, tomam como eixo a dimensão da natureza do trabalho. O trabalho é o meio pelo qual o homem age sobre a natureza. O ato do trabalho, também se constitui numa relação dialética entre sujeito/objeto, que envolve a possibilidade de uma ação criadora.

Tendo em vista as transformações da economia mundial, a globalização da economia capitalista e o seu impacto no mercado de trabalho, foi dada uma nova ressignificação ao conceito de qualificação, que foi substituído pelo conceito de competência.

Estas mudanças revelam a necessidade de um “novo perfil de qualificação da força de trabalho”, com novas exigências:

Posse de escolaridade básica, de capacidade de adaptação a novas situações, de compreensão global de um conjunto de tarefas e das funções conexas, o que demanda capacidade de abstração e de seleção, trato e interpretação de informações. Como os equipamentos são frágeis e caros e como se advoga a chamada administração participativa, são requeridas também a atenção e a responsabilidade. Haveria, também, um certo estímulo à atitude de abertura para novas aprendizagens e criatividade para o enfrentamento de imprevistos. As formas de trabalho em equipe exigiriam ainda a capacidade de comunicação grupal (MACHADO, *apud* MANFREDI, 1998, p.25).

Tanto o modelo tecnicista de qualificação, como o modelo de competência, apoiam-se sob a ótica da organização capitalista do trabalho. A diferença está em que o primeiro é mais restritivo, enquanto o segundo é mais abrangente e multidimensional.

A substituição da qualificação pela competência, trouxe consigo os códigos sociais preexistentes que demarcavam as relações entre saber, especialização profissional, cargos, carreira e salários, dando a possibilidade aos empregadores de adotarem mecanismos de enquadramento profissional unilaterais.

O conceito de competência também é usado na psicologia e na educação.



- a) **Competência em psicologia:** O estudo da competência está baseado em três vertentes: na psicologia do desenvolvimento, estuda o processo de desenvolvimento psicológico do ser humano ao longo de seu ciclo vital; na psicologia da aprendizagem, estuda as condições em que se dá a aprendizagem humana, em diferentes contextos e situações, planejadas ou espontâneas; nos estudos e pesquisas feitos no campo da construção de instrumentos, na aferição de capacidades e habilidades. A competência faz parte do vocabulário técnico das três vertentes. É dada importância central à construção de instrumentos estatisticamente padronizados, para medir atributos indicativos da presença ou ausência de determinadas habilidades e/ou capacidades. Estas habilidades e capacidades são definidas a partir de competências pré-definidas pelos pesquisadores, ignorando a diversidade do real, tomando como padrão de conduta, a experiência de grupos sociais específicos dentro de uma sociedade, como se a cultura dominante fosse natural e correta, e todas as que se afastem de seus padrões fossem inferiores.
- b) **Competência no campo da avaliação educacional:** Os projetos de avaliação da performance profissional, baseados nesta vertente, tomaram como modelo dois trabalhos clássicos: GOLDBERG e MELLO, *apud* MANFREDI (1998, p.35).

Segundo GOLDBERG, *apud* MANFREDI (1998, p.34-35), autor de um dos estudos pioneiros sobre a avaliação da competência profissional, entende a competência como grau de racionalidade. Para ele, avaliar a competência profissional é sinônimo do processo de determinação da eficácia ou eficiência no desempenho de certa profissão. Sendo eficácia um critério de desempenho externo, eficiência refere-se ao desempenho interno.

(...) toda competência profissional é sempre relativa. Não há modelo absoluto de competência, pairando no espaço e no tempo. O que existe são vários modelos históricos: um profissional só pode ser competente porque atinge determinados objetivos, sob certas condições. Nesse sentido, a avaliação de competência profissional é, e será sempre, contingente.

MELLO, *apud* MANFREDI (1998, p.35) emprega o termo competência técnica, para denominar o que seria o saber fazer bem, o domínio de técnicas e

conteúdos referentes ao campo profissional de atuação, expressos através dos conhecimentos acumulados historicamente.

Não se pode ficar restrito somente a reconstrução de significados dos termos qualificação e competência. A competência deveria ser encarada como parte de uma estratégia de recomposição das relações entre capital e trabalho, que possuem dimensões político-ideológicas e culturais relevantes. A opção pelo modelo da competência, deveria estar ancorada numa lógica de recomposição da hegemonia do capital.

“... onde a ressignificação da qualificação e das estratégias de formação profissional fazem parte de um processo de ressocialização e aculturação da classe trabalhadora, tendo por função reintegrá-la aos novos modelos de produção e gestão do capitalismo em sua fase de transnacionalização” (MANFREDI, 1998, p.37).

A competência deve ser entendida em sua dimensão social e política, como parte integrante das forças entre capital/trabalho. Se assim não for, corre-se o risco de institucionalizar os modelos de competência, tornando-os hegemônicos. A formação profissional política e ideológica é muito importante para os trabalhadores, na medida em que é um dos vetores fundamentais para a redefinição de estratégias de discussão da reorganização produtiva e da adoção das novas tecnologias. Daí a necessidade de os trabalhadores pesquisarem e sugerirem outras relações entre trabalho/competências/formação profissional.

Segundo ainda MANFREDI (op. cit.), dois outros autores trazem contribuições no campo da formação profissional na ótica dos trabalhadores: Bertrand Schwartz e Saul Meghnagi.

SCHWARTZ, *apud* MANFREDINI (1998, p.38-39) desenvolve pesquisas sobre a formação profissional tendo como foco de estudo jovens que ainda não ingressaram no mercado de trabalho e trabalhadores que enfrentam o desafio da requalificação. Esta pesquisa foi elaborada a partir de situações-problema levantadas pelos trabalhadores, durante o processo de formação.

Por meio dessa dinâmica de execução, envolvendo todos os seguimentos da fábrica, torna-os responsáveis e comprometidos com as questões acordadas. As categorias eleitas são resultado de situações concretas, desafiadoras, estabelecidas

junto com os sujeitos da pesquisa à medida que estes as construíam e exteriorizavam, durante o processo de pesquisa/formação.

Esse trabalho de pesquisa elaborado por SCHWARTZ, *apud* MANFREDI (1998, p.40), contribui com novas possibilidades de entendimento da questão competência, revelando a dimensão construtiva, processual, coletiva e contextual e mostrando que é possível construir investimentos de aferição e avaliação que não se ancoram, necessariamente, numa perspectiva padronizada.

Meghnagi desenvolveu estudos sobre a competência profissional. Segundo ele, a qualificação profissional é um processo por meio do qual se efetiva um cruzamento estreito entre a aquisição da experiência adquirida e os conteúdos necessários, para fazer frente às situações e condições de trabalho, que podem mudar ao longo do tempo.

Segundo MEGHNAGI, *apud* MANFREDI, (1998, p.41):

(...) o conceito de competência profissional englobaria, entre outras dimensões, uma de ordem individual de caráter cognitivo, relativa ao processo de aquisição e produção de conhecimento que o autor define como sendo um processo de construção ativo, referendado em teorias de aprendizagem – o autor adota o enfoque construtivista e sociointeracionista. A noção de competência, tomada em sua acepção geral e/ou particular, tem que ser vista como resultante de uma elaboração conceitual produzida pelo indivíduo, mediante as demandas das situações concretas de trabalho. Nesse sentido, a noção de competência englobaria uma outra dimensão não menos importante: a de ser uma construção balizada por parâmetros socioculturais e históricos.

A noção de competência é vista como um dos elementos de memória histórica, em permanente construção/reconstrução, tomando-se mais transparente e passível de negociações por parte dos diferentes atores sociais – trabalhadores, empresários, governantes e educadores.

Há no entanto aspectos ou componentes do conceito de competência que perpassam a dimensão das particularidades. A forma de produzir, de executar tarefas, o raciocínio rápido, a agilidade na tomada de decisões, são algumas características que evidenciam a reflexão quanto a mudança dos paradigmas tradicionais sobre trabalho e qualificação profissional.

Isso ocorre em decorrência da revolução dos meios de produção, e dos avanços expressivos da ciência e da tecnologia imprimindo novas formas de organização dos setores de produção à serviços intelectuais. Ao mesmo tempo que

a revolução tecnológica demanda por novas ou reformuladas formas de trabalho, também deixa sob risco de empregos os trabalhadores sem a qualificação exigida para suprir a demanda.

## **2.2 BREVE HISTÓRICO DO PLANFOR ATÉ A INSTÂNCIA MENOR SINE/LAGES.**

O Plano Nacional de Educação Profissional (PLANFOR), criado em 1994 e efetivado a partir de 1996, se constitui em uma política pública em nível nacional, elaborada pelo SEFOR (Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional do Ministério do Trabalho) e sua execução é coordenada por essa Secretaria, com recursos financeiros do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), segundo critérios estabelecidos pelo Conselho Deliberativo desse Fundo (CODEFAT).

O objetivo do PLANFOR está em articular e mobilizar, de forma gradual, toda a capacidade de educação profissional disponível no país<sup>14</sup>. Desde 1999, a meta traçada pelo PLANFOR é qualificar e requalificar anualmente, pelo menos 20% da população economicamente ativa (PEA).

Segundo dados do PLANFOR, o índice de abrangência das ações desenvolvidas foram atingidos os seguintes índices: em 1996, 7% da PEA, em 1997, 11%, em 1998 o índice aumentou quatro pontos percentuais, 15%; e no ano de 1999 atingiu finalmente os 20%, que é seu objetivo.

Para alcançar seus objetivos, o PLANFOR, conta com dois mecanismos de implementação: parcerias, mediante convênios, termos de cooperação técnica e protocolo de intenções, com os integrantes da educação profissional do país, e Planos Estaduais de Qualificação Profissional (PEQ), que foram implementados a partir de 1996 e atuam sob a coordenação das Secretarias Estaduais de Trabalho, nas diferentes unidades da Federação. O Estado é então articulador e fomentador de políticas globais, cabendo as instituições da sociedade civil a iniciativa de execução direta.

Desta forma, descentralizando a implementação, o PLANFOR se propõe a fazer a integração dos que atuam no campo da profissionalização, estimulando sua

---

<sup>14</sup> - *Estão incluídos como agentes formadores, desde o sistema público de ensino técnico, até organizações não governamentais de cunho religioso, comunitário e educacional, passando pelo "sistema S" (SENAI, SENAC...) por escolas mantidas pelos sindicatos ou grupos empresariais, escolas profissionais livres e universidades públicas e privadas.*

participação e como consequência, fortalecer sua execução. Num esforço de mobilização e de articulação, aproveitando-se das condições propícias das entidades que atuam nesse campo, estimulando parcerias multipartites, visa promover uma reestruturação das estratégias e dinâmicas da formação profissional no país.

Estão manifestos nos documentos do PLANFOR, os objetivos de que a educação profissional implementada pelas entidades profissionalizantes venha a complementar a educação básica, sem substituí-la. As estratégias e execução das ações, de acordo com o PLANFOR, devem contemplar e responder as demandas regionais e locais, em consonância com as necessidades dos setores econômicos, a potencialidade do mercado, visando oportunidades de geração de trabalho e renda. Por meio das diretrizes traçadas, o PLANFOR, procura concentrar suas ações à melhoria da qualidade de vida dos atores sociais, reduzindo as desigualdades de competitividade.

No universo de instituições ligadas direta ou indiretamente com a qualificação profissional, está o SINE (Sistema Nacional de Emprego).

O Sistema Nacional de Emprego –SINE, foi instituído pelo Decreto n.º 76.403, de 08.10.75. Tem como Coordenador e Supervisor o Ministério do Trabalho, por intermédio da Secretaria de Políticas de Emprego e Salário. Sua criação fundamenta-se na Convenção n.º 88 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, que trata da organização do Serviço Público de Emprego, ratificada pelo Brasil.

A principal finalidade do SINE, na época de sua criação, era promover a intermediação de mão-de-obra, implantando serviços e agências de colocação em todo o País (postos de atendimento). Além disso, previa o desenvolvimento de uma série de ações relacionadas a essa finalidade principal: organizar um sistema de informações sobre o mercado de trabalho, identificar o trabalhador por meio da Carteira de Trabalho e Previdência Social e fornecer subsídios ao sistema educacional e de formação de mão-de-obra para a elaboração de suas programações. ( SINE – Lages, 1999)

De acordo com o art. 5º do decreto de criação do SINE caberia ao Ministério do Trabalho "definir as prioridades das áreas a serem gradativamente abrangidas pelo SINE, estabelecer os programas necessários a sua implantação e as normas administrativas e técnicas para o seu funcionamento".

Em 1988, o art. 239 da Constituição Federal criou o Programa do Seguro-Desemprego, regulamentado posteriormente pela Lei nº 7.998, de 11.1.90, que também instituiu o Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT. A partir dessa época, os recursos para custeio e investimento do SINE passaram a ser provenientes do FAT, por intermédio do Programa do Seguro-Desemprego. As normas e diretrizes de atuação do SINE, então, passaram a ser definidas pelo Ministério do Trabalho e pelo Conselho Deliberativo do FAT - CODEFAT, a quem compete gerir o FAT e deliberar sobre diversas matérias relacionadas ao Fundo.

A Lei nº 8.019, de 11.04.90, que altera a Lei nº 7.998/90, estabelece no art.13 que as ações do Programa do Seguro-Desemprego serão executadas, prioritariamente, em articulação com os estados e municípios, por intermédio do Sistema Nacional de Emprego ( Ministério do Trabalho).

### **2.2.1 – As instituições criadas para a qualificação profissional no município de Lages**

Em geral uma série de atores está envolvida na formação do profissional. No Brasil, há programas de políticas públicas de trabalho e emprego oferecidos por órgãos como o SINE, que atende aos trabalhadores com risco de emprego e desempregados; o Serviço Nacional do Comércio (SENAC), que é voltado mais especificamente aos trabalhadores do comércio; o Serviço Nacional da Indústria (SENAI), que atende os trabalhadores da indústria e o Serviço Social da Indústria (SESI). Também há as escolas profissionalizantes (atuais CEDUP - Centro de Educação Profissionalizante, criados pela LDB 9394 de 1996), a Universidade do Planalto Catarinense – (UNIPLAC) e Universidade para o Desenvolvimento de Santa Catarina (UDESC), as ONGs, os sindicatos, e o próprio setor privado que terceirizam equipes de formadores para ministrar cursos , que por sua vez são direcionados diretamente às necessidades das mesmas. MANFREDI (1998, p.2) desenvolveu uma pesquisa focalizando outras alternativas, não muito conhecidas no campo da qualificação profissional:

(...) no âmbito da formação profissional, os estudos recentes ainda privilegiam como foco de estudo os sistemas e iniciativas oficiais de ensino profissional não abordando experiências e propostas do campo da "educação popular" (ou alternativa, isto é, aquela que se efetiva fora das agências educacionais instituídas para tanto). Sendo assim, pouco se conhece a respeito das iniciativas de

formação profissional feitas por entidades sindicais e organizações populares (associações de moradores, associações de trabalhadores, ONGs, etc.).

O interesse dos sindicatos em desenvolverem programas de qualificação profissional, segundo a autora, expressam a necessidade de manter seus trabalhadores em condições de competitividade e suprir, segundo os sindicalistas, os déficits educacionais existentes. Não vêem os dirigentes sindicais, a formação profissional como substituta da educação regular, mais sim componente desta, como direito constitucional.

O SENAC, fundado em 1946, desenvolvia cursos voltados mais para a preparação do comércio em geral, ginásio comercial e colégio comercial. Somente a partir da década de 70, o SENAC diversifica sua atuação e disponibiliza também cursos para a formação profissional. Os cursos até a década de 80 que eram gratuitos, passaram a ser cobrados. Os cursos de formação profissional oferecidos pelo SENAC são de capacitação ou especialização. Dependendo do curso, o nível de escolaridade é pré-requisito. O SENAC, na década de 90, buscava desenvolver além das atividades em curso, atividades voltadas ao desenvolvimento do conhecimento não só em comércio mas também em serviços. (DIEESE, 1998)

Os cursos de formação profissional do SENAC são divididos em capacitação e especialização. Os primeiros englobam aprendizagem, qualificação, habilitação, graduação; os segundos estão voltados ao aperfeiçoamento e pós-graduação<sup>15</sup>. As áreas de formação profissional abrangem: Administração, Comunicação e Artes, Moda e Beleza, Saúde, Turismo e Hotelaria, Informática, Conservação e Zeladoria. Além de cursos de Formação Profissional, o SENAC desenvolve ações extensivas, como palestras, assessoria e exposições. O objetivo destas atividades está em aperfeiçoar o conhecimento de quem busca a instituição e possibilitar condições para permanência do mesmo no mercado de trabalho. As atividades envolvem não somente alunos buscando qualificação, também empresas através de assessorias.

Em Lages, o SENAI atua como integrante no quadro de instituições formadoras. Criado em 1942, em parceria do governo e setor privado, sua fundamentação objetiva atender a demanda de trabalhadores de pequenas, médias e grandes empresas, preparando-os para uma formação profissional num mercado

---

<sup>15</sup> Em Lages ainda não são oferecidos os cursos de graduação e pós-graduação.

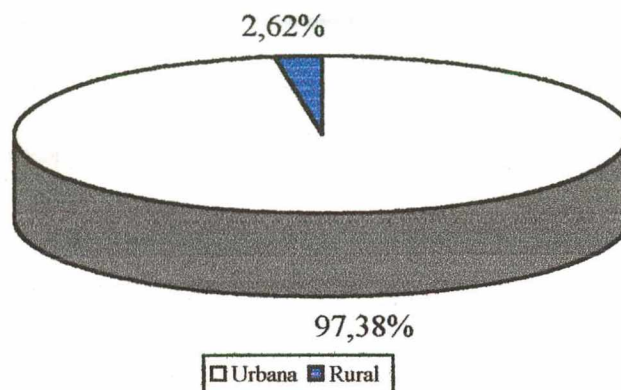
cada vez mais exigente e competitivo. Dentre os cursos oferecidos pelo SENAI, a principal modalidade é a Aprendizagem Industrial (metal-mecânica, elétrica, madeireira). Também há a área de Qualificação Profissional que abrange maiores de 14 anos de idade. Na modalidade de Aperfeiçoamento, possibilita ao trabalhador já profissionalizado uma requalificação dentro da própria profissão. A pessoa redefine sua especialidade, a partir do interesse da empresa ou de sua busca de empregabilidade

### **2.3- POLÍTICAS DO SINE/LAGES**

A cidade de Lages é privilegiada quanto à localização geográfica. Está situada na região serrana do Estado, no planalto meridional, tendo como vegetação predominante a araucária e os campos. Analisando a evolução histórica e econômica da região, observa-se uma forte relação com o extrativismo da araucária e a concentração da população em determinadas áreas. A população foi modificando-se conforme se apresentava a reserva de araucárias. Com isso verificou-se uma mobilidade populacional. Com uma migração do campo para a cidade, em busca de melhores condições de trabalho nas empresas que se instalavam na região visando a exploração da mata nativa, a mão-de-obra que migrava do campo era mais freqüente e sem qualificação. O êxodo rural é um dos fatores mais preocupantes da região. Com isso emergem problemas sociais como, a prostituição (desde os tempos dos coronéis donos de fazendas), marginalidade, desemprego.



**GRÁFICO 1 – POPULAÇÃO DA REGIÃO EM PERCENTUAL – URBANA/RURAL, 2000.**



FONTE: SECRETARIA DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO DE LAGES/2000.

Em Santa Catarina, o SINE está vinculado a Secretaria do Desenvolvimento Social e da Família, através da Diretoria de Trabalho e Renda. Atualmente o SINE/SC possui 105 Postos de Atendimento Integrado ao Trabalhador em 104 municípios catarinenses. O SINE/Lages atende um total de 25 municípios, sendo 15 pertencentes a região da AMURES

Atualmente, o SINE está desenvolvendo Programas de Educação Profissional – PEQ, que tem como objetivo diminuir a distância que há entre o mercado de trabalho e trabalhadores, ocasionada ou por baixa escolaridade ou por mão de obra desqualificada, aumentando dessa forma o índice de desemprego local e a rotatividade nos postos de trabalho.

Neste ano de 2001, os critérios para a escolha dos cursos a serem ministrados pela instituição sofreram algumas alterações. Foi estabelecido um percentual visando atender os diversos setores de produção (indústria, comércio, agricultura, serviços). Anteriormente a isso, os cursos eram escolhidos de acordo com as características de cada região. Atualmente, os Conselhos Municipais de Trabalho e Emprego, através de um fórum, selecionam os cursos a serem ofertados à comunidade, considerando a demanda do mercado de trabalho local. Supõe-se que os participantes do fórum tenham conhecimento da realidade do município para a tomada de decisão.

Cabe a Secretaria de Estado da Família e do Bem Estar Social, determinar as instituições executoras dos respectivos cursos. A UDESC (Universidade para o

Desenvolvimento de Santa Catarina), em parceria com a Secretaria da Família, seleciona as executoras de cada município.

Quando se fala em qualificação, além do SINE de Lages, há outras instituições que também estão inseridas nesta área. Na região, há projetos específicos desenvolvidos pela UFSC, UNISUL, UNIPLAC que muitas vezes são pertinentes as mesmas áreas, por exemplo o curso de Gestão Empresarial. Percebe-se uma certa falta de controle em relação aos projetos desenvolvidos pelas executoras, ocasionando repetição nos cursos ofertados e um número insuficiente de inscritos.

A própria Resolução do Ministério do Trabalho prevê que os cursos devem ser selecionados considerando a demanda local. Empregos em fase de supressão não devem ser considerados, como por exemplo o setor bancário. Este é um controle que exige pesquisa e dados estatísticos. Para o próprio fórum é complicado orientar as escolhas, haja vista que os componentes muitas vezes fazem prevalecer seus interesses. Não há uma aglutinação das sugestões apresentadas, originando, desta maneira cursos sem relevância.

O SINE também desenvolve projetos de empreendedorismo, como o Projeto Agenda, vinculado à UNISUL. A clientela alvo são os micro e pequenos empreendedores que buscam recursos financeiros junto ao PROGER – Programa de Geração de Empregos e Renda. O objetivo deste projeto é dar noções de gestão do próprio negócio, capacitando os micro e pequenos empreendedores.

Em relação a demanda, no ano de 1999, a procura pelos cursos acima mencionados não foram expressivas; já no ano de 2000 houve um maior interesse. Participaram os acadêmicos dos Cursos de Administração, Economia e Contabilidade da UNIPLAC no monitoramento do curso. Faz-se necessário uma conscientização perante os empresários a participar desses cursos.

Outro tipo de projeto desenvolvido pelo SINE, é o projeto de continuidade (auxiliar de creches, cuidados de idosos), que não sofre interferência do fórum. São aprovados e executados mediante apresentação de um projeto preliminar da instituição interessada.

O uso de recursos tecnológicos como teleconferências, telecursos, Internet, têm facilitado a divulgação e extensão dos cursos. Quanto a abrangência, é um fator

relativo. Apesar de todo desenvolvimento tecnológico, o acesso a esses meios ainda é restrito.

Dos recursos destinados à qualificação dos trabalhadores, 70% são destinados aos cursos relacionados pelos Conselhos Municipais de Trabalho e Emprego e 30% são destinados aos projetos especiais (continuidade, a distância).

De acordo com o levantamento de vagas disponíveis no SINE/Lages o perfil das mesmas é caracterizado por trabalhadores braçais. Os trabalhadores com maiores condições instrucionais, melhores qualificação, têm condições de procurar emprego por conta própria, ou procuram outras executoras existentes no município. A política do SINE através de seus cursos e intermediação de mão-de-obra objetiva agir nos locais onde se encontram os trabalhadores menos favorecidos. A abrangência da Coordenação do SINE/Secretaria da Família, se estende aos municípios também não pertencentes a AMURES (Associação dos Município da Região Serrana).

O SINE, como sistema, tenta influenciar a não repetência excessiva de determinados cursos, pois dessa forma favorece a reprodução de mão-de-obra ociosa em determinados setores. Porém, como o fórum é o órgão máximo na definição dos cursos, cabe a seus representantes a decisão. Sendo o fórum composto por representantes de instituições governamentais, não governamentais (ONGs), empregadores e empregados, subentende-se que os membros tenham conhecimento da demanda do mercado, o que muitas vezes não é real. Um exemplo é o curso de informática básica para professores. Nesta área a própria Secretaria da Educação desenvolve programas de capacitação. Atualmente fazendo uso dos recursos do Núcleo de Tecnologias Educacionais, a Secretaria de Educação forma "multiplicadores", objetivando abranger o maior número possível de treinandos.<sup>16</sup>

Quanto ao retorno do trabalhador cursista para dar continuidade em seu aprendizado, possibilitando-lhe melhores oportunidades de ascensão, há uma certa dificuldade. Segundo a Coordenadoria Regional do SINE/Lages, decorre do fato de não ser requisito principal para preenchimento de uma vaga, o número de horas de aperfeiçoamento, e sim o grau de experiência na área. Em dados quantitativos,

---

<sup>16</sup> Para maiores informações sobre o funcionamento do Núcleo de Tecnologia Educacional, entrar em contato com a Coordenadoria Regional de Educação, ou a própria Secretaria Estadual de Educação (SC).

tem-se 85% das colocações com experiência e 15% para quem faz cursos de qualificação. Essa seleção se dá devido a grande oferta de mão-de-obra no mercado.

Em geral, há um processo seletivo muito rígido no preenchimento de vagas. Os egressos dos cursos de qualificação profissional, e também dos cursos acadêmicos, têm que competir com um grande número de desempregados com experiência em busca de trabalho. Um dos problemas que causa evasão nos cursos é a falta de credibilidade do empregador e também do próprio cursista. Muitas vezes, ao conseguir um emprego, o cursista abandona o curso, não percebendo que posteriormente a falta de conhecimento e treinamento pode ser prejudicial tornando-o um futuro desempregado.

A economia de Lages, a partir de 1950, além da pecuária, teve o reforço do ciclo madeireiro. No período de 1950 a 1970, a população da localidade quadruplicou, passando de 20.000 para 80.000 habitantes. Se anteriormente a população rural era expressiva, com o declínio das serrarias diminuindo expressivamente a reserva araucária, teve início um forte êxodo rural na década de 70<sup>17</sup>. Em torno da extração madeireira e pecuária, se desenvolveram em Lages e região ( distritos de Correia Pinto e Otacílio Costa - hoje emancipados), indústrias de laticínios, papel e celulose, fábricas moveleiras (sem muita expressão, pois a prioridade era extração da madeira e não a sua transformação). De acordo com dados de 2000, da Secretaria de Desenvolvimento Econômico do Município, são os seguintes os principais produtos industriais:

#### **2.4. PRINCIPAIS PRODUTOS INDUSTRIAIS**

- Papel e Embalagens,
- Bebidas,
- Casas pré-fabricadas,
- Madeira,
- Artefatos de madeira,
- Alimentos (massas, frutas, cereais, laticínios, etc),
- Maquinas Industriais,
- Artefatos de cimento,
- Autopeças,

---

<sup>17</sup> *Uma curiosidade: alguns bairros da área periférica, constituíram-se por famílias que migraram de uma mesma localidade.*

- Peças para veículos pesados.
- Confeções

Na sua maioria, são produtos de empresas e indústrias de pequeno/ médio porte, com cerca de 40 a 100 empregados, nem sempre adequadamente capacitados para suas funções.

Por meio da descentralização das políticas públicas de trabalho e emprego, o SINE/Lages, passou a desenvolver programas de qualificação e requalificação profissional que serão objeto de estudo no próximo capítulo.

## **CAPÍTULO III**

### **A POLÍTICA DO SINE/LAGES**

### **3. A POLÍTICA DO SINE/LAGES**

A análise da implementação de políticas públicas de Qualificação Profissional, que por meio de descentralização possibilitam aos municípios uma maior autonomia na sua ação, é o objetivo deste capítulo. Esta, via implantação do Conselho Municipal de Trabalho e Emprego, busca a participação de outros atores locais, além dos organismos governamentais (SEFOR, 1996). Também constarão deste capítulo a apresentação dos resultados obtidos a partir da realização da pesquisa, que teve como base os relatórios da Coordenação Regional do SINE/Lages, referentes ao biênio janeiro a maio de 1999 e 2000.

No decorrer da pesquisa, surgiram inúmeras dificuldades quanto à coleta de dados necessários para a realização dos objetivos propostos. Por um lado, só ano de 2001 a Coordenadoria Regional de Lages/SINE passou a estar interligada diretamente com a Coordenadoria Estadual do SINE/ Florianópolis, oferecendo informações sistematizadas sobre as ações desenvolvidas no município de Lages; por ser um processo de implantação recente, o mesmo apresenta falhas técnicas no seu funcionamento. Por outro lado, o SINE/Lages não possuía relatórios que expressassem a realidade do município, quanto a um controle dos ingressantes e dos egressos dos cursos de Qualificação Profissional, pois, durante o ano de 1999, os cursos foram desenvolvidos através de projetos regionais, e enquanto tal os dados encontram-se agregados em nível regional.

No entanto, já no ano de 2000, o Sistema de Gestão e Programa de Ações de Emprego (SIGAE), dispunha de dados referentes aos trabalhadores inscritos para Qualificação Profissional, possibilitando uma análise dos ingressantes e egressos.

Neste sentido, percebe-se a fragilidade do controle de dados, dificultando a construção de um traçado que expresse o caminho percorrido pelas políticas

públicas de qualificação profissional e sua eficiência. Mesmo assim, através da consulta de documentos pontuais (que serão referidas ao longo do capítulo), foi possível traçar um quadro - acredita-se que realista - das políticas de trabalho e emprego em Lages.

### **3.1 PROGRAMAS DE QUALIFICAÇÃO, OFERECIDOS PELO SINE/LAGES**

Sendo componente extensivo das políticas públicas de qualificação profissional, os cursos oferecidos pela Coordenadoria Regional do SINE/Lages têm como princípio os objetivos do PLANFOR, no que se refere ao atendimento de segmentos da População Economicamente Ativa, vulnerável social e economicamente. Segundo estimativas, os trabalhadores cadastrados para qualificação profissional, em grande parte estão em busca do primeiro emprego<sup>18</sup>, prioridade dos programas de qualificação.

No ano de 2000, a Coordenadoria Regional de Lages/SINE ofereceu 97 cursos. A programação previa 225 cursos no total, dos quais 189 foram realizados. Havia disponibilidade para 4.038 treinandos, dos quais 3.564 se inscreveram e, finalmente, 3.002 de fato concluíram os cursos.

No setor da agricultura, 18 cursos foram disponibilizados como segue:

- Agroindústria hortaliças;
- Laticínios;
- Derivados de Ovinos e Derivados de Suínos;
- Horta familiar;
- Desenvolvimento Ambiental;
- Viverista;
- Agroecologia;
- Gestão para Pequena Propriedade Rural;
- Gado de Corte;
- Embutidos e Defumados;
- Erva Mate (produção industrial);

---

<sup>18</sup> A Coordenadoria Regional do SINE/Lages, não dispõe de dados precisos. É a UDESC, que por meio de amostragem, traça um perfil estadual dessa situação.



- Gado Leiteiro;
- Processamento de Carne Ovina e Suína;
- Processamento do Leite;

Mais outros quatro estavam previstos, no entanto, seja por falta de demanda, seja por falta de agentes executores, ele não se efetivaram: Agroindústria Derivados de Ovinos; Agroindústria Derivados de Suínos; Embutidos e Defumados; e Erva Mate na Produção Industrial.

No setor da indústria, 31 cursos foram oferecidos:

- Costura Industrial;
- Mecânico de Máquina de Costura;
- Modelagem em Malhas;
- Bordado Industrial;
- Operador de Máquinas para Serraria,
- Afição de Ferramentas;
- Operador de Estufa de Madeira;
- Marcenaria;
- Artesanato em Vime, Vidro e em Couro;
- Pintura em Tecido (Lar das meninas);
- Pintura em Tecido (deficientes físicos);
- Torneiro Mecânico;
- Pedreiro;
- Confeiteiro;
- Gestão de Obras;
- Funileiro/Caldeiro;
- Frezador;
- Instalação Hidráulica;
- Aperfeiçoamento para Pedreiros;
- Aplicador de Revestimentos Cerâmicos;
- Eletricista Predial;
- Solda Elétrica e Acetileno;
- Gestão para Pequena Empresa;
- Artes em Madeira (Detentos);

- Serralheiro.

Dos cursos da área da indústria, não foram executados: Instalação Hidráulica; Serralheiro; Aplicador de Revestimento Cerâmico; e Gestão de Obras.

No setor de Serviços/Turismo, foram disponibilizados 37 cursos, que foram:

- Operador de Empilhadeira;
- Mecânica de Automóvel (Injeção Eletrônica);
- Eletricista de Automóveis;
- Vigilante;
- Cuidador de Idosos;
- Monitor de Idosos;
- Condutor de Transporte Coletivo e Escolar;
- Monitor de Transporte Escolar;
- Motorista Praxista e Taxista;
- Assessoria de Comunicação;
- Serigrafia;
- Aperfeiçoamento de Cabeleireiros;
- Manicure;
- Montador de Automóveis;
- Mecânico de Automóveis;
- Desenho Publicitário;
- Mecânico para Máquina de Lavar;
- Cooperativismo (autogestão);
- Segurança no Trabalho;
- Danças Gaúchas;
- Cozinhas (*fast food*);
- Garçon/Garçonete;
- Mensageiro;
- Cozinheira;
- Cozinha Típica;
- Organização de Eventos;
- Guia Turístico;
- Informações Turísticas;

- Gestão Empresarial;
- Serralheria;
- Estamparia/Serigrafia;
- Assistência Psico-Comportamental para Jovens;
- Informática (detentos);

Nesta área somente o curso de motorista particular e taxista.

Destes cursos, dois não se concretizaram: Danças Gaúchas e Motorista Particular e Taxista. O único setor que concretizou todos os cursos oferecidos foi o de Comércio, com 11 cursos no total:

- Inglês;
- Espanhol;
- Informática Básica;
- Gestão Empresarial;
- Atendimento ao Público;
- Técnicas de Vendas;
- Televendas-atendimento;
- Balconista;
- Promotor de Vendas;
- Recepcionista em Geral;
- Corel Draw.

Os cursos deste setor foram todos executados, mesmo com um número menor de concluintes do que o esperado.

O número de trabalhadores inscritos nos cursos de qualificação profissional totalizou 3.564. Destes, 3.002 concluíram os cursos, o que representa 84,23% do total. Houve portanto uma evasão de 15,77%.

Os cursos que apresentaram maior procura, estavam relacionados à Costura Industrial e Informática Básica. Foram disponibilizadas 756 vagas para Costura Industrial, das quais 700 foram preenchidas, resultando em 607 concluintes (86,71%). Na área da Informática Básica foram disponibilizadas inicialmente 180 vagas; no entanto, devido considerada procura, este número estendeu-se para 210

“treinandos”<sup>19</sup> matriculados. Mesmo havendo a evasão de 19 alunos neste curso, o número de concluintes, isto é, 191, superou o número de vagas oferecidas inicialmente (180). Outro curso que apresentou um número expressivo nas inscrições foi o de Conductor de Transporte Coletivo (102 inscritos).

O número expressivo de ingressantes e concluintes nos cursos de Costura Industrial está relacionado com a falta de mão-de-obra existente no município, que além de insuficiente para atender a demanda, é considerada de baixa qualidade, para os padrões da principal empresa local (filial das Malhas Karsten, de Blumenau).

Em relação à evasão, a maior incidência recai nos cursos de Funileiro Industrial e de Idiomas. Dos 28 inscritos, no primeiro 57,14% evadiram-se; nos cursos de Idiomas (Inglês Básico e Espanhol Básico), essa taxa foi de 51,16%. Somente 48,84% dos 43 inscritos concluíram o curso.

Os cursos que apresentam menor índice de evasão concentram-se no setor da agricultura. Dos 14 cursos oferecidos, somente dois apresentaram evasão: Agroecologia, com 25,71%, de um total de 35 inscritos; e Gestão para Pequena Propriedade Rural, com 18,75% dos 16 inscritos.

Expandindo sua área de atuação no ano de 2000, o SINE/Lages também oferece cursos de qualificação profissional na modalidade à distância, além dos presenciais. Esses cursos, como todos os demais, têm apoio do Governo Federal, via Ministério do Trabalho e Emprego, e do Governo do Estado de Santa Catarina, através da Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social e da Família; do SINE/SC, do FAT e do PLANFOR. A Universidade Federal de Santa Catarina, por meio de LED (Laboratório de Ensino a Distância), é responsável pela metodologia aplicada. Integraram os cursos de capacitação a distância em 2000: Capacitação para Conselheiros, direcionados para articuladores das políticas públicas sociais; Gestão Escolar, tendo como público alvo profissionais da educação (este curso, segundo a coordenação do SINE/Lages, teve uma grande procura), e Capacitação para Formadores, cujo objetivo era subsidiar os formadores na reflexão sobre o

---

<sup>19</sup> O termo está entre aspas para salientar que existem discordâncias quanto ao seu uso. No entanto, como ele é de fato utilizado, decidiu-se mantê-lo aqui.

papel que desempenham na sociedade em que estão inseridos, e na formação de novos instrutores.

Os cursos oferecidos pelo SINE/Lages são aprovados no primeiro semestre do ano. Porém sua execução dá-se somente no segundo semestre, pois por depender de recursos financeiros oriundos do CODEFAT, as verbas seguem uma longa burocracia até seu destino final. Nas entrevistas realizadas com cadastrados, no 1º semestre, no posto do SINE/Lages<sup>20</sup>, verificou-se que 56% não estavam fazendo os cursos no 2º semestre. O motivo por isso, segundo os mesmos entrevistados, estava na distância entre o período de inscrição e de execução dos mesmos. Já os treinandos já matriculados evadem-se sobretudo devido a falta de flexibilidade de horários. Alguns cursos são ministrados no período diurno e caso um trabalhador cadastrado para intermediação de mão-de-obra consiga emprego, este desiste de frequentá-lo, pois muitas vezes o horário da jornada de trabalho coincide com os treinamentos.

O período de duração dos cursos torna vulnerável a qualificação do trabalhador. Na sua maioria, são cursos de curta duração, questão que se reflete na contratação, quando um dos requisitos básicos exigidos é experiência.

### **3.2. AS COMISSÕES MUNICIPAIS DE TRABALHO E EMPREGO**

A Resolução 80/95, do CODEFAT, que objetiva promover uma metodologia de gestão de políticas sociais fundada nas premissas de descentralização, participação, integração e parceria entre Estado e sociedade civil (SEFOR, 1995), altera a Resolução 60/94 e estabelece critérios para o reconhecimento de comissões de emprego, constituídas em nível estadual, no Distrito Federal e em nível municipal, no âmbito do sistema público de emprego. Em seu artigo 3º, normatiza a composição dos Conselhos Municipais de Trabalho e Emprego:

“Art.3º - A Comissão, composta de no mínimo 6 (seis) e no máximo 15 (quinze) membros, constituída de forma tripartite e paritária, deverá contar com representação em igual número, de trabalhadores, de empregadores e do governo”.  
(Resolução 80/95 – CODEFAT)

---

<sup>20</sup> Num total de 15 pessoas entrevistadas.

A Resolução 114/96 veio alterar a Resolução 80/95, na parte referente ao número de membros que compõem o Conselho, número que passou de um mínimo de seis e um máximo de 18. Outra alteração foi a exigência de representatividade das áreas urbana e rural, com igual número de trabalhadores, empregadores e governo.

Com base ainda na Resolução 80/95 do CODEFAT, foi instituído no município de Lages, o Conselho Municipal de Trabalho e Emprego. Sua homologação aconteceu em 25 de agosto de 1995 (SINE, 1995).

O processo de criação do Conselho Municipal de Trabalho e Emprego, exige os seguintes procedimentos:

- Decreto Municipal criando o Conselho;
- Portaria designando os membros do Conselho (Titulares e Suplentes);
- Expediente indicando os Representantes das Entidades (em papel timbrado com C.G.C);
- Ata da Reunião de Aprovação do Regimento Interno e Eleição do presidente;
- Aprovação de um Regimento Interno do Conselho, embasado nas Resoluções que o legitimam.
- Criação de um sistema de apoio e suporte administrativo necessários para a organização, estruturação e funcionamento dos Conselhos Municipais, a ser fornecido pelo órgão da Prefeitura, responsável pela operacionalização das atividades inerentes ao Sistema Nacional de Emprego – SINE ( Artigo 6º da Resolução 114 de 01/08/96).

A Presidência do Conselho é exercida em sistema de rodízio, entre as bancadas do governo, trabalhadores e dos empregadores, tendo o mandato uma duração de 12 (doze) meses. A recondução para o período consecutivo é vedada. A eleição do Presidente e seu suplente ocorre por maioria simples de votos dos integrantes do Conselho.

Cabe ao Conselho Municipal de Trabalho e Emprego, discutir e analisar os problemas do mercado de trabalho local, suas tendências, alternativas e prioridades para encaminhamentos futuros. A este Conselho, também compete acompanhar, fiscalizar e avaliar os programas desenvolvidos no município com recursos do Fundo

de Amparo ao Trabalhador (FAT). As reuniões do Conselho devem ser realizadas no mínimo, uma vez a cada trimestre, sendo precedida a convocação de todos os seus membros.

Compondo o Conselho Municipal de Trabalho e Emprego há, como foi dito, três bancadas: governamental, dos trabalhadores e dos empregadores. Em Lages, no Conselho instalado quando da realização da presente pesquisa, faziam parte da bancada governamental: o SINE, a Coordenadoria da Família, a CASAN (Companhia Catarinense de Águas e Saneamento), a Prefeitura do Município. A bancada dos trabalhadores possuía representantes do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Papel, Papelão e Cortiça de Lages; do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio de Lages e do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Lages. A bancada dos empregadores era composta pela Câmara de Diretores Lojistas (CDL), a SETPLAN e a Associação Comercial e Industrial de Lages (ACIL).

A Recondução<sup>21</sup> do Conselho Municipal só é permitida se mantiver a mesma composição de Entidades já estabelecidas no Decreto de Criação e no Regimento Interno, podendo-se, no entanto, alterar seus representantes. Os representantes das Entidades que compõe o Conselho são nomeados pela própria Entidade.

A cada três anos, a Prefeitura Municipal/Secretaria Executiva reorganiza o Conselho para o mandato seguinte (Renovação). Neste caso, há a alteração da estrutura do Conselho, com o aumento ou substituição de Entidades Representativas. O processo de Renovação segue os mesmos princípios da criação do Conselho. Recomenda-se que na ata da reunião de posse dos membros e eleição do Presidente, registre-se que o Conselho está sendo Renovado.

Cabe ao município fazer a escolha dos cursos ofertados à população alvo. Até o ano de 1999, os Conselhos Municipais escolhiam 30% dos cursos de qualificação, e 70% eram determinados pelos Fóruns Estaduais. A partir do ano de 2000, este percentual inverteu-se. Essa inversão visou favorecer uma identificação maior da clientela com os cursos oferecidos e a real necessidade da realidade local. No entanto, para que isso de fato aconteça, faz-se necessário que o Conselho Municipal tenha conhecimento da realidade local. Este é um dos objetivos da descentralização das políticas de qualificação profissional. Cada Conselho deve

---

<sup>21</sup> Entende-se por Recondução o processo pelo qual a prefeitura /Secretaria Executiva habilitam o CMTE para um mandato de mais três anos consecutivos.

conhecer as prioridades de seu município. Cabe aos representantes de cada segmento que compõe o Conselho Municipal a aprovação de cada curso.

No entanto, o que se percebe nos Fóruns Municipais é que as práticas não seguem estritamente o que está prescrito. A principal limitação observada é que cada segmento tem seus interesses próprios, desconhecendo a realidade como um todo. Nesse sentido, alguns cursos que são comuns a todos os segmentos, duplicam-se ao invés de possibilitar uma maior diversificação<sup>22</sup> de oferta.

Desta forma, muitos segmentos são agraciados com cursos que não estão direcionados à demanda.

O problema agrava-se quando os Conselheiros que participam dos Fóruns de decisão dos percentuais destinados a cada segmento, desconhecem as prioridades. Isto muitas vezes acontece devido a renovação do Conselho Municipal: visto que estes cursos existem, é necessário que os Conselheiros participem dos cursos direcionados a eles, já que são responsáveis indiretamente pela aplicabilidade dos recursos públicos.

O sucesso dos Conselhos Municipais em atingir os objetivos dos programas de qualificação profissional está relacionado com a qualidade de sua ação.

### **3.3. AMPLIAÇÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DESENVOLVIDA PELO SINE/LAGES**

É possível traçar um perfil estimativo da população alvo para os cursos, utilizando os cadastros do SINE/Lages. Os trabalhadores cadastrados, tanto para os cursos como para a intermediação (colocação num posto de trabalho), tanto podem ser desempregados, como empregados em busca de um novo emprego, ou empregados em busca de qualificação para melhorar sua situação no emprego atual, ou ainda, jovens em busca do primeiro emprego. Este cadastro considera o grau de instrução, idade e vínculo empregatício.

No município de Lages, nos meses de janeiro a maio de 1999, 70.694 trabalhadores procuraram o posto do SINE/Lages para cadastramento. O mês de maio foi o que acusou maior índice: 23,06%. Os trabalhadores inscritos para a

---

<sup>22</sup> Exemplo da duplicidade de cursos, é o de Informática Básica; no entanto cada um dos segmentos, (agricultura, serviços, indústria) optam por ele, sem que haja uma aglutinação.



intermediação de mão de obra<sup>23</sup>, tornam-se, simultaneamente, o que se define como população alvo para os cursos de qualificação/requalificação profissional, segundo priorizam as Políticas Públicas do setor.

A Coordenadoria Regional de Lages/SINE, com dados obtidos junto ao CAGED, faz um acompanhamento do percentual de trabalhadores encaminhados e colocados através da intermediação de mão de obra. No quadro a seguir, registram-se os dados referente aos meses de janeiro a maio de 1999 e 2000. Na coluna de "Admitidos", estão registradas as admissões totais do município. Na coluna "Encaminhamentos" e "Colocados", estão os resultados da intermediação de mão-de-obra efetuados pelo SINE/Lages, tendo como base o total de admissões no município.

**QUADRO 1.7 - ADMISSÕES, ENCAMINHAMENTOS E COLOCAÇÕES NOS MESES DE JANEIRO A MAIO 1999 – 2000**

MÊS	1999			2000		
	Admitidos	Encaminhados	Colocados	Admitidos	Encaminhados	Colocados
Janeiro	863	163	18	816	293	24
Fevereiro	629	165	59	1634	365	24
Março	950	193	35	1159	246	26
Abril	768	152	24	1030	264	26
Maio	959	175	19	821	331	38
Total	4.169	848	155	5.460	1.499	138

FONTE: CAGED/MODIII / SINE - LAGES

Observando o quadro 1.7, e comparando os totais anuais de admissões ocorridas no município, nos meses de janeiro a maio, o ano de 2000 apresentou uma pequena reação (de mais 1,3%) em relação ao mesmo período no ano de 1999. Porém, quando se observam as admissões horizontalmente (mês a mês), em janeiro e maio de 2000 a ocorrência de admissões foi menor. Por outro lado, o número de trabalhadores colocados em 2000, foi menor que em 1999.<sup>24</sup>

<sup>23</sup> - O SINE/Lages faz a intermediação entre os trabalhadores e empresas cadastradas, objetivando atingir as necessidades demandadas de ambas as partes.

<sup>24</sup> No ano de 1999, ocorreram 11.237 admissões no município de Lages; em 2000 foram 11.298 admissões. Do total geral, os encaminhamentos do SINE/Lages foram de 2.550, em 1999, e 3.620 em 2000. No ano de 1999, foram 561 colocados contra 437 de 2000.

O mês que apresentou maior índice da intermediação foi fevereiro de 1999, com 35% dos encaminhamentos efetivados, o que correspondeu a 9% em relação ao total geral. No ano de 2000, o mês de maior índice foi maio, com 11% dos encaminhamentos efetivados, e 4% do total geral.

Como o SINE/Lages não possui um controle preciso dos trabalhadores que por sua intermediação ingressam no mercado de trabalho, os dados recolhidos nem sempre expressam a realidade. Com efeito, é pequeno o número de trabalhadores e empresas que dão o retorno à Coordenadoria Regional do SINE/Lages quanto a concretização das suas interferências, ou seja, a contratação do profissional. No processo de intermediação do trabalhador e empregador, vários outros agentes, interferem na administração do mesmo. Há outras entidades que também executam este tipo de trabalho (por exemplo as agências de recursos humanos); e deve-se considerar, inclusive, a indicação por parte de amigos. Exemplificando, nos meses de janeiro a maio de 1999, o SINE/Lages acusou 3.213 vagas oferecidas. As vagas oferecidas têm como referência a demanda das empresas. A classificação das vagas ofertadas se dá segundo critérios de exigência tendo por base a faixa etária, grau instrucional e experiência. Do total de vagas demandadas das empresas, nesse período, 58.17% tiveram preferência por trabalhadores entre 18 a 29 anos de idade; o grau instrucional representou 20.15% do total e 21.08% foram referentes à experiência mínima exigida.

Tomando como referência para comparação dos dados o mesmo período (janeiro a maio) de 2000, observa-se uma expressiva demanda das empresas em busca de mão-de-obra no setor de intermediação do SINE/Lages, perfazendo um total de 12.924 vagas ofertadas. Isto representou um incremento de 402.24% em relação a 1999. A justificativa para esse aumento expressivo de oferta de vagas, segundo informações dos responsáveis, está relacionada com uma intensa campanha feita pelos funcionários do SINE/Lages, visitando as empresas e divulgando o trabalho ali executado, objetivando uma maior inserção do trabalhador, cadastrado no SINE/Lages, no mercado de trabalho.

Outro fator a se considerar, nesse período de início de ano na região, é que há demanda da mão-de-obra para a colheita de maçã e grãos. Porém, esses trabalhos ofertados são transitórios, pois estas atividades têm um curto período de duração.

Retomando e justificando a problemática do controle de trabalhadores cadastrados e sua inserção no mercado de trabalho, basta comparar os números de vagas ofertadas com o número de colocações. No período de janeiro a maio de 1999, foram 3.213 vagas ofertadas contra 456 trabalhadores colocados. Esses números, por razões já expostas, não expressam a realidade. Neste ponto, percebe-se a dificuldade de se analisar as ações do SINE/Lages, quanto a sua eficiência. Uma curiosidade em relação ao retorno de informações por parte dos trabalhadores encaminhados, é que estes retornos são mais próximos do real quando se trata de trabalhadores com grau de instrução mais elevado.

Confirmando essa deficiência, no ano de 2000 (considerando o mesmo período de janeiro a maio), os registros acusaram somente 414 trabalhadores colocados.

O SINE/Lages, após o encaminhamento do trabalhador à empresa, sente-se desobrigado de manter contato com o mesmo. O contato só é reestabelecido caso o trabalhador retorne ao SINE/Lages, para freqüentar cursos de qualificação/requalificação profissional, ou quando ele retorna à instituição em busca de seus serviços de intermediação

Em relação à faixa etária, houve no período de 2000 uma inversão na preferência por trabalhadores, tornando-se os de 30 a 39 anos de idade os mais demandados (em 1999, eram os trabalhadores na faixa etária entre 18 e 29 anos de idade).

A categoria que apresentou menor índice de cadastramento foram os beneficiários do Seguro-Desemprego, pois estes perdem o direito a essa assistência caso entrem no mercado de trabalho no período em que usufruem o benefício.

O total de trabalhadores desempregados no ano de 1999, no período de janeiro a maio, foi de 26.780. O mês que apresentou maior índice foi maio, com 23.04%, e o de menor índice foi janeiro com 16.79%.

Seguem quadros que sintetizam as informações acima:

**QUADRO 1.8 - TRABALHADORES ATIVOS INSCRITOS PARA QUALIFICAÇÃO  
PROFISSIONAL POR GRAU DE INSTRUÇÃO / 1999**

Grau de Instrução	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maior	TOTAL
Analfabeto	04	04	04	04	04	20
1ª a 4ª Série (1º) Incompleta	72	70	70	70	70	352
1ª A 4ª Série (1º) Completa	98	98	98	96	94	484
1º Grau Incompleto	330	312	302	298	298	1540
1º Grau Completo	144	138	138	132	132	684
2º Grau Incompleto	148	142	150	138	138	716
2º Grau Completo	128	128	150	142	140	688
3º Grau Incompleto	26	26	26	24	24	126
3º Grau Completo	14	14	16	12	12	68
Total	964	932	954	916	912	4678

FONTE: RELATÓRIOS MENSAIS DO SINE/LAGES - 1999.

**QUADRO 1.9 - TRABALHADORES ATIVOS INSCRITOS PARA QUALIFICAÇÃO  
PROFISSIONAL POR GRAU DE INSTRUÇÃO - 2000**

Grau de Instrução	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maior	TOTAL
Analfabeto	20	20	21	21	25	107
1ª a 4ª Série (1º) Incompleta	298	306	331	323	333	1.591
1ª A 4ª Série (1º) Completa	329	331	347	346	381	1.734
1º Grau Incompleto	893	903	902	896	1044	4.638
1º Grau Completo	600	609	618	612	688	3.127
2º Grau Incompleto	787	708	715	719	820	3.749
2º Grau Completo	965	989	986	946	1087	4.973
3º Grau Incompleto	305	308	317	305	320	1.555
3º Grau Completo	312	323	337	316	329	1.617
Total	4.509	4.497	4.574	4.484	5.027	23.091

FONTE : RELATÓRIOS MENSAIS DO SINE/LAGES. 1999

**QUADRO 1.10 - TRABALHADORES INSCRITOS POR SITUAÇÃO - SINE/LAGES -  
(JANEIRO A MAIOR /1999)**

Situação do Trabalhador	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maior	Total
Segurado	37	155	73	190	206	861
Beneficiário (SD)*	2	3	3	3	4	15
Desempregado	4496	4911	5395	5806	6172	26780
Procura 1º emprego	648	675	778	843	908	3852
Trabalho autônomo c/reg**	1	1	1	1	1	5
Trabalho autônomo s/reg.**	1	1	2	2	2	8
Empregado assalariado ***	599	658	711	735	771	3474
Total	5884	6404	7063	7580	8064	34995

FONTE : PESQUISA FEITA NOS ARQUIVOS DO SINE/LAGES.

(\*) Trabalho autônomo com registro e contribuição ao município.

(\*\*) Trabalho autônomo sem registro e contribuição ao município.

(\*\*\*) Empregado assalariado com registro na carteira de trabalho profissional.

No ano de 2000, os registros do SINE/Lages sofreram alterações no que se refere aos trabalhadores inscritos por situação. Compõem também a listagem dos cadastrados, os trabalhadores com estágio remunerado e aposentados. O estágio remunerado está sendo mais uma opção de contratação de serviços pelas empresas que demandam estagiários de cursos técnicos, sem criar vínculo empregatício.

**QUADRO 1.11 - TRABALHADORES INSCRITOS POR SITUAÇÃO (JANEIRO A MAIO /2000)**

Situação do Trabalhador	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio	Total
Segurado	46	345	367	30	391	1.179
Beneficiário (SD)*	4	4	4	4	4	20
Desempregado	10.374	11.546	12.148	12.576	13.168	59.812
Procura 1º emprego	1.291	1.386	1.420	1.454	1.483	7.034
Estágio remunerado	1	1	1	1	1	5
Trabalho autônomo c/reg**	1	1	1	1	1	5
Trabalho autônomo s/reg.**	2	2	2	2	2	10
Empregado assalariado ***	2.310	2.413	2.502	2.518	2.588	12.331
Aposentado	1	1	1	1	1	5
Total	14.030	15.699	16.446	16.587	17.639	80.401

FONTE : PESQUISA ELABORADA NOS ARQUIVOS DO SINE/LAGES.

Um dado instigante, que se mostra visível quando se compara os resultados dos Quadro 1.10 e Quadro 1.11, incide no total geral de trabalhadores inscritos. No ano de 2000, o número de cadastramento praticamente dobrou. Houve neste período um acréscimo de 43%.

Escapa aos objetivos deste trabalho, porém, explicar as razões desse acréscimo. As hipóteses tanto podem contemplar perspectivas pessimistas (deficiência da economia local, em empregar os trabalhadores), como perspectivas otimistas (eficiência das políticas do SINE).

Mesmo assim, tendo como base o conjunto de dados aqui expressos, foi possível chegar a conclusão quanto a descentralização das políticas Públicas de qualificação profissional executadas pela Coordenadoria Regional do SINE/Lages, as quais serão apresentadas a seguir.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta pesquisa foi analisar as principais potencialidades e limitações apresentadas na implementação da política nacional de educação profissional no município de Lages. O foco estava voltado para os temas da descentralização no processo de construção e implementação dos cursos, do atendimento da população alvo e da relação dos egressos cadastrados no SINE local.

A experiência do município de Lages na descentralização das políticas públicas de trabalho e renda, através da qualificação profissional - considerando o período de 1999 a 2000, nos meses de janeiro a maio - demonstra que o processo está em construção. É relevante destacar a importância da descentralização, que ainda pode ser considerada recente, na medida em que possibilita a aplicação de recursos públicos, oriundos do próprio salário do trabalhador, de modo a corresponder com a potencialidade do mercado local. Mais importante que isso, é ter o compromisso para com os atores sociais envolvidos. Com a descentralização, muito mais que simples parcerias devem ser buscadas, dissimulando sua conotação de subcontratação. Quando o PLANFOR parte do princípio de que é preciso qualificar 20% da população economicamente ativa - através de sua extensão, como é o caso dos Conselhos Municipais de Trabalho e Emprego - deve-se observar o alcance das políticas que permeiam essa meta. Caso contrário, os resultados serão mais quantitativos que qualitativos. Corre-se o risco de fazer má gestão dos recursos públicos, se a descentralização significar simplesmente transferência de responsabilidades, sem que se ouça e se preste contas à comunidade local.

A possibilidade de interferência no planejamento e execução das ações dos programas de qualificação profissional em determinados momentos parece no entanto confusa.

O planejamento das ações de qualificação oportunizou a participação de vários segmentos da sociedade civil, redefiniu o espaço e tarefa dos Conselhos Municipais de Trabalho e Emprego. No entanto, essa oportunidade de participação não tem estimulado a freqüência maciça de seus representantes. Aqui já se aponta para um certo descomprometimento dos membros do Conselho. A abertura através da descentralização não se caracteriza também como sinônimo de qualidade na execução dos programas de qualificação. A falta de articulação entre os membros dos Conselhos favorece o distanciamento do objetivo central do PLANFOR. O aproveitamento do espaço de troca de opiniões que há nos Conselhos, devido a diversidade de sua composição, precisa ser melhor entendido e politicamente gerenciado. A qualidade das ações estará relacionada com a dinâmica e estratégias voltadas a um objetivo coletivo.

A etapa de seleção dos cursos apresentou dificuldades que limitaram a realização do objetivo central dos planos estabelecidos pelo PLANFOR, que visa o atendimento da população prioritária suscetível a discriminação e desvantagens no mercado, de acordo com a demanda local (Resolução nº258/00, Art.2º). Nesta etapa, houve discordância entre os segmentos que compõem o Conselho Municipal, em relação a escolha dos cursos. Nesse sentido, ficou comprometida a execução das ações que tinham como propósito garantir a eficiência dos programas de qualificação profissional.

Em relação às políticas públicas de qualificação profissional, percebem-se, na elaboração da metodologia, certas falhas que, como conseqüência, acarretam em ações ineficazes. A oferta de cursos tem sido isolada e estanque. A carga horária disponibilizada nos programas também mostrou-se um problema. Este é um dos motivos que indiretamente levam as empresas a não abrirem mão da experiência mínima, quanto a contratação profissional.

Outro fator relevante é o período de execução dos cursos. Se a intenção é atender a população suscetível à desvantagem social, deve-se rever esta questão. A oferta dos cursos num mesmo momento (geralmente acontecem no segundo semestre do ano), impossibilita o trabalhador de freqüentá-los. Dentro do Sistema

“S” (SENAI, SENAC, SESC, SESI), outras entidades também disponibilizam cursos, porém com critérios mais apurados. O SENAC, por exemplo, fornece cursos durante o ano todo, sempre disponibilizando novas turmas. A potencialidade de emprego para essa clientela é maior. As possibilidades então se distanciam. As desigualdades ampliam-se num mercado seletivo e competitivo. O que se pode concluir, é que os programas de qualificação profissional do SINE indicam ser intervenções emergenciais e de curta duração, sustentando o paradigma de formações destinadas a postos de trabalho pouco exigentes quanto a qualificação.

A iniciativa das empresas em possibilitarem a qualificação profissional de seus empregados no próprio ambiente de trabalho, é uma outra alternativa que vem ao encontro das necessidades demandadas. Evidencia-se dessa forma a vulnerabilidade dos cursos oferecidos pelas entidades executoras oficiais. Ao mesmo tempo, fazendo referência ao conceito de qualificação como desempenho profissional, obtido na prática, sustenta-se a perspectiva de que a mesma é também resultado das trajetórias de vida e de trabalho dos indivíduos.

É inegável, porém, a relevância da proposição do PLANFOR no que tange a distribuição dos recursos financeiros e a descentralização buscando uma identificação maior com a localidade.

Constatou-se que alguns aspectos devem ser repensados, como o descaso às atribuições e ao significado político-social do Conselho Municipal de Trabalho e Emprego (CMTE). Percebeu-se que se faz necessário a todos os segmentos que compõe o Conselho ter consciência das atribuições e do poder deste instrumento gestor, para não comprometer o potencial de “emancipação” que a legislação contempla. Os sujeitos sociais, responsáveis pelas execuções das ações, devem compreender que a sua participação nos espaços autônomos representa um exercício prático da cidadania, pois os Conselhos Municipais são espaços onde opiniões podem ser contestadas ou justificadas, considerando as necessidades reais.

O crescente processo de democratização da sociedade deve ser explorado pelos atores sociais envolvidos.

Os programas de qualificação profissional devem ter claro que qualificar os trabalhadores, mais do que “prepará-los” para as demandas do mercado, é prepará-



los para agir como cidadãos produtores de bens e de serviços, como atores na sociedade civil, dispondo critérios de equidade e democratização social.

Dos trabalhadores entrevistados, o que se constatou foi uma grande incerteza sobre a relação qualificação versus inserção. Eles não sabem ao certo as potencialidades dos os cursos oferecidos. As exigências do mercado de trabalho, segundo eles, são diversas e requerem aprimoramento rápido, o que nem sempre é possível.

A insegurança do trabalhador é compreendida, quando se constata o risco de formar "trabalhadores descartáveis" (DELUIZ, *apud* MANFREDI, 1998), para atender uma demanda imediatista.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMADEO, E. **Mercado de Trabalho Brasileiro**. Rumos, desafios e o papel do Ministério do Trabalho. Câmara dos Deputados. 14 de maio de 1998. (Depoimento).

AS PROFISSÕES DO NOVO MILÊNIO. Revista *Agitação*. a.VI. n.31. Jan/Fev de 2000. Publicação do CIEE Nacional.

BARELLI, W. Caminhos para o emprego. **Revista Agitação**. a.V. n.24. Publicação do CIEE Nacional. Ago/Out de 1998, p.41.

BARROS, A. de J. **Projeto de Pesquisa**: propostas metodológicas. Petrópolis, R.J.: Vozes, 1990.

BECK, U. **Modernização Reflexiva**: política, tradição e estética na ordem social moderna. São Paulo: Universidade Estadual Paulista, 1997.

BRASIL. Cooperação MEC/MTb: Política para a Educação Profissional. Brasília: SEFOR-SPES/MTb; SEMTEC-SPE/MEC, dez. 1995a.

\_\_\_\_\_. Educação Profissional: um projeto para o desenvolvimento sustentado. Brasília: SEFOR/MTb., ago., 1995b.

\_\_\_\_\_. Plano Nacional de Educação Profissional: trabalho e empregabilidade. Brasília: SEFOR/MTb., 1995c.

\_\_\_\_\_. Questões Críticas da Educação Brasileira. Brasília: MTb., 1995d.

\_\_\_\_\_. Educação Profissional: Formando o cidadão produtivo. Brasília: SEFOR/MTb-FAT/CODEFAT, 1996a.

\_\_\_\_\_. Plano Nacional de Educação Profissional: avaliação gerencial – 1996. Brasília: SEFOR/MTb-FAT/CODEFAT, abr., 1996b.

\_\_\_\_\_. Plano Nacional de Educação Profissional: habilidades, uma questão de competências? Brasília: SEFOR/MTb-FAT/CODEFAT, dez., 1996c.

\_\_\_\_\_. Plano Nacional de Educação Profissional: termos de referência dos projetos especiais. Brasília: SEFOR/MTb- FAT/CODEFAT, 1996d.

\_\_\_\_\_. Plano Nacional de Educação Profissional: termos de referência dos programas de educação profissional. Brasília: SEFOR/MTb- FAT/CODEFAT, nov., 1996e.

\_\_\_\_\_. Plano Nacional de Educação Profissional: trabalho e empregabilidade. Brasília: SEFOR/MTb, edição revista, jun. 1996f.

\_\_\_\_\_. Plano de Ação: um compromisso com a Mudança – 1996 – 1998. Brasília: SPO/MTb, 1996g.

\_\_\_\_\_. CAGED – Comportamento do emprego Formal – Dezembro de 1997. Brasília: SPES/MTb. ([www.mtb.gov.br/spes/caged/](http://www.mtb.gov.br/spes/caged/)), 1997a.

\_\_\_\_\_. O Mercado de trabalho e a Geração de Empregos. 2.ed. Brasília: MTb, 1997b.

\_\_\_\_\_. PEQS 1996: perfil da clientela & avaliação do foco dos programas. Brasília: SEFOR/MTb- FAT/CODEFAT, 1997c.

\_\_\_\_\_. Plano Nacional de Educação Profissional: avanço conceitual: Termos de Referências. Brasília: SEFOR/MTb- FAT/CODEFAT, 1997d.

\_\_\_\_\_. Política Pública de Emprego e Renda: ações do governo. Brasília: Assessoria de Comunicação Social/MTb, abr., 1997e.

\_\_\_\_\_. Sistema Público de Emprego e Educação Profissional. Brasília: SEFOR/MTb, jun., 1997f.

\_\_\_\_\_. Emprego no Brasil: diagnóstico e políticas. Brasília: Assessoria Especial do Ministro/MTb, 1998a.

\_\_\_\_\_. Plano Nacional de Educação Profissional: Avaliação Gerencial – 1997. Brasília: SEFOR/MTb- FAT/CODEFAT, abr., 1998b.

\_\_\_\_\_. Programa Nacional de Qualificação do Trabalhador: reconstruindo a institucionalidade da educação profissional no Brasil. Brasília: SEFOR/MTb-FAT/CODEFAT, dez., 1998c.

\_\_\_\_\_. Programa Nacional de Qualificação do Trabalhador: PEQs; Parcerias Nacionais e Regionais. Resultados de jan. a jun. 1998. Brasília: SEFOR/MTb-FAT/CODEFAT, 1998d.

\_\_\_\_\_. Programa Nacional de Qualificação do trabalhador: PEQs e Parcerias: diretrizes de planejamento 1999/2002. Brasília: SEFOR/MTb- FAT/CODEFAT, out., 1998e.

\_\_\_\_\_. Programa Nacional de Qualificação do Trabalhador: Anuário dos Plas Estaduais de Qualificação – 1997., Brasília: SEFOR/MTb- FAT/CODEFAT, abr., 1998f.

\_\_\_\_\_. Relatório da Força-tarefa sobre Políticas de Emprego: diagnóstico e recomendações. Brasília: MTb, ago., 1998g.

BUENO, F. da S. **Minidicionário da Língua Portuguesa**. Ed. rev. e atual. Por Helena Bonito C. Pereira, Rena Signer. São Paulo: FTD: LISA, 1996.

BULHÕES, M. da G. P.; LIEDKE, É. R.; FRANZOI, N. L. **Avaliação do plano nacional de educação profissional: a experiência do Rio Grande do Sul**. 1996-1998.

CADERNOS PUC ECONOMIA. São Paulo, (7), nov. 1998.

CASTELLS, M. **A Sociedade em Rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CEDES. Subprojeto 5 – Novas tecnologias, formação, inserção e reinserção profissional. Disponível em: <http://cedes-gw.unicamp.br/pesquisa/artigo/ELIDA/apresent1.html>. Acesso em 11 de julho de 2001.

CODEFAT. Conselho Deliberativo do Fundação de Amparo ao Trabalhador. Resolução nº 80, de 19 de abril de 1995.

\_\_\_\_\_. Atribui a execução, a coordenação programática e a supervisão das ações de qualificação profissional à SEFOR/MTb. Resolução nº 96 de 18 de outubro de 1998. ([www.mtb.gov.br/legi/codefat/](http://www.mtb.gov.br/legi/codefat/)), 1995.

\_\_\_\_\_. Aprova a Proposta Orçamentária do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT para o exercício de 1997. Resolução, nº 110 de 1º de julho de 1996. ([www.mtb.gov.br/legi/codefat/](http://www.mtb.gov.br/legi/codefat/)) 1996a.

\_\_\_\_\_. Aprova critérios para transferência de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT ao Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador. Resolução nº 126 de 23 de outubro de 1998. ([www.mtb.gov.br/legi/codefat/](http://www.mtb.gov.br/legi/codefat/)), 1998a.

\_\_\_\_\_. Dispõe sobre o pagamento da bolsa Qualificação Profissional. Resolução nº 200, de 4 de novembro de 1998. ([www.mtb.gov.br/legi/codefat](http://www.mtb.gov.br/legi/codefat)). 1998c.

\_\_\_\_\_. Estabelece critérios para transferência de recursos do Fundo de Amparo ao trabalhador – FAT ao Plano Nacional de Qualificação do trabalhador. Resolução nº 194 de 23 de setembro de 1998. ([www.mtb.gov.br/legi/codefat](http://www.mtb.gov.br/legi/codefat)), 1998d.

COLLINS. Dicionário Escolar: inglês português; português inglês. Disal. Novas Edições em Cores. 1999.

CNM/CUT. Programa Integrar: formação e requalificação para o trabalho. ([www.sindicato.org.br/cnm/integrar.htm](http://www.sindicato.org.br/cnm/integrar.htm)). 1998.

DESLANDES, S. F. **Pesquisa Social, teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ.: Vozes, 1994.

DELUIZ, N. A Globalização Econômica e os Desafios à Formação Profissional. In.: Boletim Técnico Senac. Rio de Janeiro, maio/ago/1996.

DIEESE. As experiências e as propostas do sindicalismo brasileiro frente a formação profissional. São Paulo: DIEESE, set. 1997.

DAVID, H. **condição pós moderna**. Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Tradução Adail Sobal, Maria Stela Gonçalves. 10.ed. São Paulo: Loyola, 2001.

DE MASI, D. (org.) **A sociedade pós indústria**. São Paulo: SENAC, 1999.

EDUCAÇÃO & SOCIEDADE: revista quadrimestral de Ciência da Educação. Centro de Estudos Educação e Sociedade (CEDES) n.64. – 1998.

ESTUDO REGIONAL nº 2. Qualificação, formação e emprego em Santa Catarina. dezembro de 1997.

FERREIRA, C. E. M. **Educação para o futuro**. A iniciativa privada promove ações que contribuam para o aumento das taxas de escolaridade dos trabalhadores brasileiros. Disponível em: <http://www.aberje.com.br/revista/n24/artigo6c.htm>. Acesso em 01 de agosto de 2001.

FERREIRA, R. G. Idéias para o profissional do novo milênio. **Revista Exame Você S.A.** ed.26. a.3. São Paulo: Abril, agosto de 2000. (Edição especial de aniversário).

FERRETI, C. J. et al. (org.). **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

FIDALGO, F.; MACHADO, L. **O PLANFOR e a reconceituação da educação profissional.** Disponível em: <http://www.lumen.pucminas.br/nauta/Revista/fernandolucilia.html>. Acesso em 11/07.2001

FILHO, J. G. Sociedade de Risco. **Folha de São Paulo.** 4 mais! Domingo, 23 de maio de 1999. p.5.

FILHO, O. V. **Pesquisa: Principais Tendências do Emprego Formal em Santa Catarina período 1986 a 1998.** CAGED – Cadastro Geral de Empregdos e Desempregados – Lei 4923/65. RAIS – Relação Anual de Informações Sociais. Florianópolis, Março de 1999.

FRIGOTTO, G. **A Produtividade na Escola Improdutiva. Um (re) exame das Relações entre Educação e Estrutura Econômica-Social Capitalista.** 4.ed. São Paulo: Cortez, 1993.

GIDDENS, A. **A Construção da Sociedade.** São Paulo: Martins Fontes, 1999.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 1987.

HOFFMANN, H. **Desemprego e subemprego no Brasil.** 2.ed. São Paulo: Ática, 1980.

INSTITUTO PARANAENSE DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL. Redação e editoração. Curitiba: Ed. UFPR, 2000. 96 p.: il.; 21 cm. – (Normas para apresentação de documentos científicos; 8).

\_\_\_\_\_. Tabelas. Curitiba: Ed. UFPR, 2000. 54 p.: il.; 21 cm. – (Normas para apresentação de documentos científicos; 9).

JÉIRGEN, H. **Mudança estrutural da Esfera Pública: investigações quanto a uma categoria da sociedade burguesa.** Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984.

KOVÁCS, I. **Trabalho, Qualificações e aprendizagem ao longo da vida: ilusões e problemas da sociedade da informação.** ISEG/UTL, 1998.

KUENZER, A. Z. O ensino médio no contexto das políticas de educação no Brasil. In.: **Universidade e Sociedade.** a.vii. n.12, fevereiro 1997.

LEITE, M. de P. Modernização Tecnológica e Relações de Trabalho. In.: FERRETI, C. J. et al., (org.) **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar.** Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

LOPES, M. A. R. (coord.). Brasil. Constituição Federal. 5.ed. rev. e atual. – São Paulo: **Revista do Tribunais,** 2000. – (RT – Códigos).

MACHADO, L. R. S. O "modelo de competências" e a regulamentação da base curricular nacional e de organização do ensino médio. **Trabalho & Educação**. Belo Horizonte, n.4. 1999 (no prelo).

\_\_\_\_\_. Educação básica, empregabilidade e competência. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, n.3, 1999.

\_\_\_\_\_. Qualificação do trabalho e relações sociais. In. FIDALGO, F. (org.) **Gestão do trabalho e formação do trabalhador**. Belo Horizonte: MCM, 1996.

\_\_\_\_\_. Formação geral e especializada: fim da dualidade com as transformações produtivas no capitalismo? **Revista Brasileira de Educação**, São Paulo, n.0, p.83-93, 1995.

\_\_\_\_\_. A educação e os desafios das novas tecnologias. In.: FERRETTI, C. **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar: Vozes**, 1994.

\_\_\_\_\_. **Sociedade industrial X sociedade tecnizada: mudança no trabalho, mudança na educação?** Universidade e Sociedade, Brasília, Ano III, n.5. jul. 1993.

\_\_\_\_\_. Recursos humanos com qualificações sólidas: a redistribuição do saber e das competências na nova era da "qualidade" e da produtividade. **Cadernos de RH**, Belo Horizonte, n.4., 1993.

\_\_\_\_\_. Mudanças tecnológicas e a educação da classe trabalhadora. In.: **Trabalho e Educação**. Campinas, São Paulo, Cedes, Ande, Anped, 1992.

\_\_\_\_\_. Humanismo e tecnologia numa perspectiva de qualificação profissional. **Tecnologia Educacional**. rio de Janeiro, a.XXI, n.107, jul/ago. 1992.

MALTOSO, J. E. L. **O desordenado trabalho**. São Paulo: Scritta, 1995.

MANFREDI, S. M. Trabalho, qualificação e competência profissional das dimensões conceituais e políticas. **Educação & Sociedade: revista quadrimestral de Ciências da Educação**. Centro de Estudos Educação e Sociedade (CEDES), n.64. Campinas: CEDES, 1998.

MEHEDFF, N. G. As profissões do novo milênio. **Revista Agitação**. a.VI, n.31, Jan/Fev de 2000, Publicado do CIEE Nacional.

NÚCLEO DE ESTUDOS. FAE-UFMG. Trabalho & Crítica. GT Trabalho e Educação. Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação. n.2, setembro de 2000.

JOSÉ OLÍMPIO, R. J. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós indústria**. 2.ed. Brasília, DF. Ed. da UNB, 1999.

PALANGANA, I. C. e BIANCHETTI, L. **A Controvérsia da qualificação no debate sobre trabalho e educação**. (Doutorandos em História e Filosofia da Educação na PUC/SP e professores, respectivamente da Universidade Estadual de Maringá, PR e UFSC). s.d.

PASTORE, J. **O desemprego tem cura**. São Paulo: Makron Books, 1998.

PBDEE. Plano Básico de desenvolvimento Ecológico-Econômico. Secretaria de Estado do desenvolvimento Urbano e Meio Ambiente. Amures. Associação dos Municípios da Região Serrana. Abril de 1999.

PRINCIPAIS TENDÊNCIAS DO EMPREGO FORMAL EM SANTA CATARINA. Período: 1986 a 1998. CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – Lei 4923/65 – RAIS – Relação Anual de Informações Sociais. Florianópolis, março de 1999.

PROPOSTA DE SUBSÍDIOS TÉCNICOS PARA A EXECUÇÃO DAS AÇÕES DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO PEQ/2000. Fevereiro/ 2000.

QUALIFICAÇÃO, FORMAÇÃO E EMPREGO EM SANTA CATARINA. **Estudo Regional nº2**. Dezembro de 1997.

RIFIKIN, J. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho**. Tradução Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Mkron Books, 1995.

RODRIGUES, L. C. Movimento Migratório do Município de Lages – 1970 – 1991. (Mineo.)

SANTOS, B. de S. **Pela mão de Alice: o social e o político pós-modernidade**. 3.ed. São Paulo: Cortez, 1997.

SEBRAE – SC. Serviço de Apoio às Micros e Pequenas Empresa. Plano Estratégico do Setorial Metal-Mecânico de Lages – SC. Lages, abril de 1998.

SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO – 7ª. Coordenadoria Regional de Educação. Lages.

SHIROMA, E. O. **Da competitividade para a empregabilidade: razões para o deslocamento do discurso**. 1993.

SUZANA, A. **O que é trabalho**. 3.ed. São Paulo: Brasiliense, 1988.



UDESC. Biblioteca virtual. e.mail: [www.edesc.br](http://www.edesc.br).

UNIPLAC. Revista Divulgação Científica e Cultural, v.I, (julho/dezembro, 1999).

UNITRABALHO. Avaliação Nacional da PLANFOR – 1996. São Paulo, 1997. (Relatório).

\_\_\_\_\_. Avaliação Nacional do PLANFOR – 1997. São Paulo, 1998. (Relatório).

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ, Sistema de Bibliotecas. *Teses, dissertações, monografias e trabalhos acadêmicos*. Curitiba: Ed. UFPR, 2000. 44 p.: il.; 21 cm. – (Normas para apresentação de documentos científicos; 2).

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Referências. Curitiba: Ed. UFPR, 2000. 72 p.: il.; 21 cm. – (Normas para apresentação de documentos científicos; 6).

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Citações e notas de rodapé. Curitiba. Ed. UFPR, 2000. 42 p.: il.; 21 cm. – (Normas para apresentação de documentos científicos; 7).

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Laboratório de Ensino a Distância Formadores: Capacitação a Distância/Florianópolis: LED, 2000.

## **ANEXOS**

ANEXO 1 –

COORDENADORIA REGIONAL DE LAGES/SINE

Perfil do Trabalhador do Município de LAGES

Nº de admitidos; nº de encaminhados e colocados por mês e por ano.

	1999						2000						2001					
	Admitidos	Encam.	Colocados		Admitidos	Encam.	Colocados	Admitidos	Encam.	Colocados	Admitidos	Encam.	Colocados	Admitidos	Encam.	Colocados		
Janeiro	863	163	18	2	11	816	293	24	3	8	926	445	3	3	7			
Fevereiro	629	165	59	9	35	1.634	365	24	1	6	1.767	442	141	8	32			
Março	950	193	35	3	18	1.159	246	26	2	10	1.269	467	34	2	7			
Abril	768	152	24	3	15	1.030	264	26	2	10		366	33		7			
Mai	959	175	19	2	10	821	331	38	4	11								
Junho	885	199	33	3	16	823	308	52	6	16								
Julho	917	156	23	2	14	846	306	25	3	8								
Agosto	1.053	297	37	3	12	762	471	94	12	20								
Setembro	1.174	208	36	3	17	867	252	24	2	9								
Outubro	1.028	199	33	3	16	959	354	47	5	13								
Novembro	1.345	532	230	17	43	1.002	303	33	3	10								
Dezembro	666	111	14	2	12	579	127	24	4	18								
TOTAL	11.237	2.550	561	5	22	11.298	3.620	437	4	12								

FONTE: TEM/CAGED/MODII: PERÍODO JAN/1999 AS FEV/2001. SIGAE MOD I.

Téc. Sine/Lages: José Tadao, Lages 18/05/2001