

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

**LIGIA MOMM**

**MERCADO DE TRABALHO: OFERTA E  
DEMANDA DE OPORTUNIDADES VIA INTERNET, UMA NOVA TENDÊNCIA.  
ESTUDO DE CASO NO BANCO NACIONAL DE EMPREGOS – BNE**

Florianópolis

2004

**LIGIA MOMM**

**MERCADO DE TRABALHO: OFERTA E  
DEMANDA DE OPORTUNIDADES VIA INTERNET, UMA NOVA TENDÊNCIA.  
ESTUDO DE CASO NO BANCO NACIONAL DE EMPREGOS – BNE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Engenharia de Produção.

ORIENTADOR: Prof. Álvaro Guillermo Rojas Lezana, Dr.

Florianópolis  
2004

**LIGIA MOMM**

**MERCADO DE TRABALHO: OFERTA E  
DEMANDA DE OPORTUNIDADES VIA INTERNET, UMA NOVA TENDÊNCIA.  
ESTUDO DE CASO NO BANCO NACIONAL DE EMPREGOS – BNE**

Esta dissertação foi julgada aprovada para a obtenção do  
Título de Mestre em Engenharia de Produção no  
Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção  
da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 26 de agosto de 2004.

---

Prof. Edson Pacheco Paladini, Dr.  
Coordenador do Programa

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Álvaro G. Rojas Lezana, Dr.  
Orientador

---

Prof<sup>a</sup>. Aline França de Abreu, Dr<sup>a</sup>.  
Membro da Banca

---

Prof. Emílio Araújo Menezes, Dr.  
Membro da Banca

*Ao meu filho William, aos meus avós Ivo,  
e Gesuína e a minha Mãe Neli, com amor...*

## AGRADECIMENTOS

A Deus, energia e fonte da criação e de transformação...que me concedeu saúde e determinação para superar as dificuldades e concluir este trabalho.

Ao meu anjo da guarda, fada madrinha, duendes, gnomos...a esta maravilhosa menina criança que existe dentro de mim, que nunca vá embora.

A minha mãe, por tudo que fez...por tudo o mais que quis fazer...

Ao meu pai biológico, saudades do que não pudemos viver, obrigada pela fortaleza que sua ausência me permitiu ser (...).

Ao meu orientador, Álvaro Lezana, sempre ponderado e articulado...carinho e respeito!

Às amigas Vânia e Maria por sempre escutarem os “desabafos” sobre a ansiedade pela finalização do Mestrado.

Aos colegas Gilvan e Tiago, por terem auxiliado de forma tão desprendida.

A todo o pessoal do BNE pelo apoio fundamental, com carinho e respeito especial ao MAARS, Marcelo Silva, Rafael (Gonzo), Gafa e Elaine.

A Sandra Lúcia, colega de trabalho, amiga...ser humano maravilhoso.

A todos os colegas da EORH e da ABRH, por fazerem parte dos meus dias.

Às meninas da filial Ângela e Ana por estarem presentes nesta etapa de minha vida e saberem entender os altos e baixos.

Meu profundo respeito e agradecimento à banca examinadora.

A academia universitária, especialmente a UFSC, cuja algumas lições tentei aprender e vou levar no caminho que sigo, e também a UNIPLAC, com saudades e lembranças na memória e no coração.

A todos que fazem parte de minha vida, do meu meio, dos meus dias.

Meus sinceros agradecimentos!

*Tudo tem o seu tempo determinado,  
e há tempo para todo o propósito  
debaixo do céu.*

(Eclesiastes 3)

## RESUMO

MOMM, Lícia. Mercado de Trabalho e Desemprego: oferta e demanda de emprego via Internet, uma nova tendência. Estudo de caso no Banco Nacional de Empregos - BNE. 2004. 155f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. UFSC: Florianópolis, 2004.

Jamais a transformação e o avanço da sociedade em diversas áreas foi tão veloz quanto no final do século XX e início do século XXI. Vivemos a era em que o minuto passado já pertence a uma história de informações que se tornam obsoletas. Dentro desta perspectiva de transformações e avanços tecnológicos este trabalho que aborda o tema relevante mercado de trabalho e oportunidades via Internet, teve como objetivo principal averiguar as perspectivas entre oferta e demanda de oportunidades de trabalho via Internet no *site* do Banco Nacional de Empregos – BNE. Inicialmente foi investigada a literatura relativa aos conceitos e evolução do trabalho, mercado de trabalho e novas tecnologias, proporcionando uma consistência teórico-empírica ao trabalho. Posteriormente, foi desenvolvida a pesquisa investigatória na empresa objeto de estudo. Considerando a dinâmica das organizações atuais, o mercado de trabalho e a evolução tecnológica, além de seu foco principal, esta pesquisa buscou caracterizar a empresa e o candidato que estão utilizando os canais virtuais para viabilizar e buscar oportunidades de trabalho via Internet. Levando em conta as devidas limitações metodológicas de um estudo de caso, finalmente culminou na confirmação entre oferta e demanda de trabalho via Internet. As empresas estão gerando oportunidades de trabalho via Internet em todas as regiões do Brasil, e da mesma forma existem candidatos cadastrando-se em busca destas oportunidades, também em todas as regiões do Brasil.

**Palavras-chave:** mercado de trabalho, avanços tecnológicos, oportunidades, internet.

## ABSTRACT

MOMM, Lígia. Mercado de Trabalho e Desemprego: oferta e demanda de emprego via Internet, uma nova tendência. Estudo de caso no Banco Nacional de Empregos - BNE. 2004. 155f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. UFSC: Florianópolis, 2004.

The transformation and advance of the society in diverse areas were never so quick how much in the end of century XX and beginning of century XXI. We live the age where the last minute already belongs to a history of information that if become obsolete. Inside of this perspective of transformations and technological advances this work that approaches the subject excellent market of work and chances saw Internet, it had as objective main to inquire the perspectives between it offers and demand of work chances saw Internet in the site of the National bank of Jobs - BNE. Initially it was investigated relative literature to the concepts and evolution of the work, market of work and new technologies, providing a consistency theoretician-empiricist to the work. Later, the investigation research in the company was developed study object. Considering the dynamics of the current organizations, the market of work and the technological evolution, beyond its main focus, this research searched to characterize the company and the candidate who is if using the virtual canals to make possible and to search work chances saw Internet. Taking in account the had methodological limitations of a case study, finally it culminated in the confirmation enters offers and work demand saw Internet. The companies are generating work chances saw Internet in all the regions of Brazil, and in the same way candidates exist registering in cadastre itself in search of these chances, also in all the regions of Brazil.

**Key words:** Market of Work, Technological Advances, Chances, Internet.



## LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1: HIERARQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW.....	29
FIGURA 2: SITE DO BNE – BANCO NACIONAL DE EMPREGOS: PÁGINA PRINCIPAL .....	66
FIGURA 3: SITE DO BNE – BANCO NACIONAL DE EMPREGOS: PÁGINA DE DIVULGAÇÃO DE VAGAS .....	68
FIGURA 4: SITE DO BNE – BANCO NACIONAL DE EMPREGOS: PÁGINA DE DIVULGAÇÃO DE CURRÍCULOS.....	72
FIGURA 5: POPULAÇÃO PESQUISADA: AMOSTRA DA PESQUISA.....	88
FIGURA 6: ESBOÇO DINÂMICO DA PESQUISA .....	91
FIGURA 7: IDADE DO CANDIDATO .....	92
FIGURA 8: SEXO DO CANDIDATO .....	93
FIGURA 9: FORMAÇÃO DO CANDIDATO.....	94
FIGURA 10: SALÁRIO PRETENDIDO PELO CANDIDATO .....	95
FIGURA 11: REGIÃO EM QUE O CANDIDATO SE ENCONTRA.....	97
FIGURA 12: FUNÇÕES MAIS PROCURADAS PELOS CANDIDATOS .....	98
FIGURA 13: ESTADO CIVIL DO CANDIDATO .....	99
FIGURA 14: TEMPO DE EXPERIÊNCIA ANTERIOR DO CANDIDATO .....	100
FIGURA 15: TEMPO QUE O CANDIDATO SE ENCONTRA DESEMPREGADO .....	101
FIGURA 16: NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR EMPRESAS .....	102
FIGURA 17: RAMO DE ATIVIDADE DA EMPRESA.....	103
FIGURA 18: FORMAÇÃO QUE A EMPRESA BUSCA NOS CANDIDATOS.....	104
FIGURA 19: SALÁRIO OFERECIDO PELAS EMPRESAS.....	105
FIGURA 20: REGIÃO EM QUE A EMPRESA DISPONIBILIZOU VAGAS.....	106
FIGURA 21: FUNÇÃO QUE A EMPRESA BUSCOU CANDIDATOS .....	108
FIGURA 22: ANÁLISE COMPARATIVA EMPRESA X CANDIDATO REFERENTE AO GRAU DE INSTRUÇÃO SOLICITADO PELA EMPRESA E GRAU DE INSTRUÇÃO DOS CANDIDATOS DISPONÍVEIS .....	110
FIGURA 23: ANÁLISE COMPARATIVA EMPRESA X CANDIDATO REFERENTE AO SALÁRIO OFERECIDO PELA EMPRESA E SALÁRIO PRETENDIDO PELOS CANDIDATOS .....	112
FIGURA 24: ANÁLISE COMPARATIVA EMPRESA X CANDIDATO REFERENTE À REGIÃO QUE FORAM DISPONIBILIZADAS VAGAS E A REGIÃO QUE OS CANDIDATOS BUSCARAM VAGAS.....	114
FIGURA 25: ANÁLISE COMPARATIVA EMPRESA X CANDIDATO REFERENTE À FUNÇÃO QUE A EMPRESA BUSCOU CANDIDATOS E A FUNÇÃO DOS CANDIDATOS CADASTRADOS.....	116

## LISTA DE QUADROS

QUADRO 1: TIPOS DE CONHECIMENTOS .....	34
QUADRO 2: FORMAS DE CONVERSÃO DO CONHECIMENTO .....	35
QUADRO 3: DETERMINANTES ATRIBUÍDOS À ESCASSEZ DE EMPREGOS .....	41
QUADRO 4: QUAL É O PRINCIPAL PROBLEMA DO PAÍS.....	44
QUADRO 5: ESTRATÉGIAS DE EMPREGO EM ECONOMIAS AVANÇADAS E NO BRASIL.....	46
QUADRO 6: NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS EMPREGADOS EM ANOS SELECIONADOS .....	47
QUADRO 7: MAPA DA EXCLUSÃO DIGITAL .....	52

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

ARPA - Advanced Research Projects Agency

CAJE - Computer Aided Job Evaluation

CPD - Centro de Processamento de Dados

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos

FAPESP - Fundação de Amparo a Pesquisa no Estado de São Paulo

FGV – Fundação Getúlio Vargas

FTP – File Transfer Protocol

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IEA - Instituto de Estudos Avançados

ISP – Internet Service Provider

ONU - Organização das Nações Unidas

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PDA - Personal Digital Assistants

PT – Partido dos Trabalhadores

PUC - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

RH – Recursos Humanos

UNICAMP - Universidade Estadual de Campinas

UFSC - Universidade Federal de Santa Catarina

WWW - World Wide Web

## SUMÁRIO

<b>LISTA DE FIGURAS.....</b>	<b>9</b>
<b>LISTA DE QUADROS.....</b>	<b>10</b>
<b>LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS .....</b>	<b>11</b>
<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>15</b>
1.1 APRESENTAÇÃO DO TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA.....	15
1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA .....	18
1.2.1 Objetivo geral .....	18
1.2.2 Objetivos específicos .....	18
1.3 JUSTIFICATIVAS DA PESQUISA .....	18
1.3.1 Justificativa Teórica.....	19
1.3.2 Justificativa Prática.....	20
1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO .....	21
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>22</b>
2.1 TRABALHO .....	22
2.1.1 Contexto Histórico do trabalho no Brasil.....	22
2.1.2 Alguns conceitos sobre trabalho.....	26
2.1.3 Trabalho e realização das necessidades do ser humano .....	28
2.1.4 A sociedade capitalista e o trabalho .....	30
2.1.5 Transição da economia do séc. XX rumo à sociedade do conhecimento.....	31
2.1.6 A Globalização e o mercado de trabalho.....	37
2.2 MERCADO DE TRABALHO .....	39
2.2.1 Desemprego: Conceitos x causas .....	39
2.2.2 Desemprego no Brasil: breve retrospectiva e momento atual .....	41
2.2.3 Emprego/trabalho no Brasil: Breve panorama .....	44
2.2.4 Qualificação de mão-de-obra no mercado de trabalho.....	46
2.2.5 Desigualdade e exclusão social .....	48
2.2.6 Os incluídos sociais e tecnológicos .....	51
2.2.7 Empregabilidade: Adaptação a um novo conceito de trabalho .....	53
2.3 NOVAS TECNOLOGIAS E O EMPREGO VIA INTERNET .....	56
2.3.1 A internet: surgimento e evolução.....	56
2.3.2 Oportunidades de trabalho via internet: Tendências .....	64
2.3.3 As organizações em busca do profissional via internet.....	67
2.3.4 O profissional em busca de trabalho via internet .....	69

<b>3</b>	<b>BANCO NACIONAL DE EMPREGOS - BNE.....</b>	<b>75</b>
3.1	HISTÓRICO DO BNE – BANCO NACIONAL DE EMPREGOS .....	75
3.2	A EMPRESA BNE – BANCO NACIONAL DE EMPREGOS .....	77
3.2.1	Missão.....	77
3.2.2	Foco .....	77
3.2.3	Objetivos.....	77
3.2.4	Mercado potencial .....	78
3.2.5	Estratégia de Marketing.....	78
3.2.6	Panorama do Mercado Atual .....	79
3.2.7	Descritivo da operacionalização interna.....	79
3.2.8	Logística .....	81
3.2.9	Record de acessos.....	81
<b>4</b>	<b>METODOLOGIA DA PESQUISA.....</b>	<b>82</b>
4.1	TIPO DE PESQUISA.....	82
4.2	CAMPO DA PESQUISA .....	83
4.2.1	Escolha do campo de pesquisa .....	84
4.2.2	Limitação da pesquisa .....	84
4.3	COLETA DE DADOS .....	85
4.3.1	Instrumentos de coleta de dados.....	85
4.3.2	Perguntas de pesquisa.....	86
4.3.3	Amostragem .....	87
4.4	ANÁLISE DOS DADOS .....	89
<b>5</b>	<b>APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS .....</b>	<b>90</b>
5.1	ESBOÇO DINÂMICO DA PESQUISA .....	91
5.2	PERFIL DO CANDIDATO EM BUSCA DE VAGA DE TRABALHO QUE SE CADASTROU NO <i>SITE</i> DO BANCO NACIONAL DE EMPREGOS - BNE .....	92
5.3	CARACTERÍSTICAS DAS EMPRESAS QUE DISPONIBILIZARAM VAGAS DE TRABALHO E SE CADASTRARAM NO <i>SITE</i> DO BANCO NACIONAL DE EMPREGOS - BNE 102	
5.4	INTERSECÇÃO DOS DADOS EMPRESA X CANDIDATO – ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE OFERTA DE VAGAS E DEMANDA DE CANDIDATOS .....	109
<b>6</b>	<b>CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES .....</b>	<b>120</b>
6.1	CONCLUSÕES .....	120
6.2	RECOMENDAÇÕES.....	121
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>123</b>
	<b>APÊNDICES .....</b>	<b>129</b>
	<b>APÊNDICE A .....</b>	<b>130</b>
	<b>APÊNDICE B.....</b>	<b>131</b>
	<b>APÊNDICE C .....</b>	<b>134</b>
	<b>APÊNDICE D .....</b>	<b>136</b>

**APÊNDICE E.....139**

# 1 INTRODUÇÃO

A análise sobre Mercado de Trabalho e Desemprego se dá a partir de referencial teórico, que estará subsidiando a realização da pesquisa.

A Internet, e através dela o *site* do Banco Nacional de Empregos, será estudado como uma nova alternativa de geração de oportunidades de trabalho, bem como modelo ligado ao avanço tecnológico que intervém de forma cada vez mais efetiva nos processos seletivos e na relação direta de oferta e demanda de emprego entre empresa e candidatos.

## 1.1 APRESENTAÇÃO DO TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA

Os problemas relacionados ao mercado de trabalho e o próprio significado do trabalho, desde sua origem até os dias atuais, vem sendo estudado e analisado por diferentes autores, numa tentativa de explicar os problemas decorrentes das mudanças nos postos de trabalho e níveis de emprego. A evolução tecnológica e as mudanças nas relações entre capital, trabalho e emprego trazem como consequência alterações no mercado de trabalho.

Nos últimos 20 anos instalaram-se no País dois fenômenos estruturais tão inéditos quanto nefastos: a estagnação econômica e o desemprego. Segundo dados do IBGE (2004), depois de absorver no século passado quase cinco milhões de imigrantes, a economia nacional em 2003 chega a dados que indicam que 14% dos seus cidadãos não têm emprego e 55% deles vivem na informalidade. O coeficiente de esperança encolheu na mesma proporção das

vagas de trabalho, e isso explica ao menos parte da grande distância crescente nas relações sociais.

Pochmann (1997), afirma que o fenômeno do desemprego é tão brutal que deixou de afetar apenas os pobres. Passou a corroer a pirâmide social brasileira. A classe média, que fora construída com a industrialização ao longo do século 20, começou na década de 90 a encolher.

A problemática do desemprego acompanha historicamente o desenvolvimento do mundo capitalista e recentemente reveste-se de gravidade e atualidade ensejando o debate nos vários segmentos da sociedade no sentido de tentar encontrar soluções para sua diminuição ou mesmo para encontrar alternativas para a abreviação de seus efeitos negativos.

As tendências apresentadas por estudiosos que se voltam ao mercado de trabalho com o tema desemprego (STOFFELL, 1997; CARDOSO DE MELLO, 1990; POCHMANN, 1997; CRIVELLI, 1997; BALTAR, 1998;,, mostram que o trabalho e suas características terão significativas mudanças no século XXI, conseqüência do processo de globalização, avanços nas telecomunicações e informática, transformações nas relações de trabalho, novas descobertas científicas, introdução de novas tecnologias de produção e de organizações do trabalho nos diferentes setores de atividade econômica, entre outras.

Neste panorama de transformações, dentro do mercado de trabalho o conceito de emprego vem cedendo lugar ao de empregabilidade. As tendências de mercado sugerem o aparecimento de novas relações trabalhistas. Instalam-se novos conceitos e formas de se administrar relações de trabalho dentro e fora das empresas. Claramente a aparição deste conceito, em tempos de elevadas taxas de desemprego no Brasil e no mundo, ocorre com um pano de fundo ideológico que esquiva o sistema capitalista, e sua tendência excludente, da culpa referente ao problema do desemprego. Também força o trabalhador a reciclar-se.



O termo empregabilidade vem de encontro a uma nova era, onde as tendências são voltadas ao mundo da globalização, da tecnologia, da informática e do profissional do conhecimento, e a criação do conhecimento vem da experimentação e de se correr riscos, que ampliam a capacidade de ação.

A criação do conhecimento requer uma integração de saber e fazer, de forma que as idéias possam ser testadas e as capacidades humanas ampliadas.

Junto com todas estas novidades do século XXI, a Internet que desde o final do século passado mudou totalmente a história do ser humano, avança de forma vertiginosa nas criações, opções e geração de novas oportunidades.

A partir da Internet muitos limites deixaram de existir, abrindo espaço para o novo, o desconhecido, e para uma infinidade de ações jamais imaginadas pelo homem. O mundo é uma grande aldeia global.

Pessoas e empresas passam cada vez mais corriqueiramente a estabelecer relações através da *web*, e este fenômeno que quebra antigos paradigmas, possibilita a cada segundo uma infinidade de oportunidades, dentre elas uma que é objeto deste estudo: Oportunidade de trabalho via Internet.

Neste contexto, o foco desta pesquisa foi analisar o Mercado de Trabalho e Desemprego no Brasil, vislumbrando as novas oportunidades que a Internet possibilita de forma veloz e dinâmica ao trabalhador.

Desta forma, nesta abrangência do objeto de estudo foi estabelecido o seguinte problema de pesquisa:

Quais as principais características dos candidatos e empresas que utilizaram-se do BNE como fonte de oferta e busca de oportunidades de trabalho via internet no primeiro semestre de 2003?

## 1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

O trabalho é delimitado por meio dos objetivos que se pretende alcançar, para tanto se identifica o objetivo geral e objetivos específicos.

### 1.2.1 Objetivo geral

O objetivo geral desta dissertação é avaliar oferta e demanda de emprego via Internet, identificando as principais características do candidato disponível e das empresas que disponibilizaram vagas, traçando desta forma um paralelo entre o que o candidato oferece e o que a empresa busca no mercado de trabalho virtual. O estudo utiliza como base de pesquisa o Banco Nacional de Empregos.

### 1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar quais as características dos candidatos que se cadastraram em busca de vagas de trabalho no 1º semestre de 2003, via *web*, dentro do Banco Nacional de Empregos;
- Identificar quais as características das empresas que ofereceram vagas de trabalho no 1º semestre de 2003, via *web*, dentro do Banco Nacional de Empregos;
- Cruzar as informações entre candidatos disponíveis no mercado através da Internet e vagas disponibilizadas por empresas via Internet. Verificar se existe relação entre oferta e demanda;

## 1.3 JUSTIFICATIVAS DA PESQUISA

Este trabalho é justificado a seguir tanto pela parte teórica, quanto pela parte prática.

### 1.3.1 Justificativa Teórica

O tema desta pesquisa remete o leitor a dois momentos importantes da atualidade: Desenha um quadro relativo ao Mercado de trabalho e desemprego e, como que visualizando formas de minimizar o quadro cada vez mais agravante e acentuado do desemprego no Brasil, aborda a questão de oportunidades de trabalho via Internet.

Seguindo a linha de raciocínio de autores como Fernandes (2004), Pochmamm (1997) Masi (2000), Sandroni (1994), Stoffel (1997), é possível estabelecer e justificar teoricamente os conceitos relativos ao trabalho.

Pesquisar a questão do desemprego no Brasil dentro de uma perspectiva político-social sem muitas expectativas positivas envolve também a necessidade de estudar possíveis alternativas e soluções para minimizar o problema.

É primordial, portanto, entender desde os conceitos relativos ao trabalho, até os inúmeros aspectos sociais que estão relacionados com a questão do desemprego no Brasil. Questões importantes como a de exclusão e inclusão social, permitiram que o estudo fosse relevante no aspecto teórico do tema em questão.

Avançando na linha teórica dentro do tema estabelecido, foi possível abordar a questão das novas tecnologias e da utilização da Internet como ferramenta e canal de acesso tanto para a empresa disponibilizar vagas de emprego, como para o candidato estar se candidatando a possíveis oportunidades de trabalho.

A realização deste estudo, portanto, procura não só trazer a tona questões sociais relativas ao desemprego, que já fazem parte da história do Brasil através de inúmeras décadas, como também possibilitar uma visão atual da questão, voltando o foco para as tendências do mercado de trabalho através da Internet.

### 1.3.2 Justificativa Prática

O Banco Nacional de Empregos – BNE é hoje o maior *site* de empregos no Brasil, com 1.400.000 currículos cadastrados, portanto, referência nacional no que diz respeito a vagas de trabalho via Internet.

É também o *site* com maior número de candidatos cadastrados no País. Em 12.05.2004 eram 1.285.346 (um milhão, duzentos e oitenta e cinco mil, trezentos e quarenta e seis) candidatos cadastrados. Nem um outro *site* de empregos no Brasil aproxima-se aos números de candidatos cadastrados no BNE.

A dimensão e proporção que o *site* tomou, deve-se ao empenho da diretoria da empresa Banco Nacional de Empregos - BNE em tornar o mesmo, referência nacional de excelência em serviços de recrutamento *on line*.

Este estudo, utilizando a base de dados do BNE dentro do Centro de processamento de Dados da empresa é inédito. O acesso aos dados e informações do CPD só foram possíveis através do aval do presidente e diretoria da empresa.

Utilizando-se de um delineamento do tipo levantamento, uma vez que se estudou uma amostra da população para se descobrir a incidência relativa ao fenômeno estudado, chegou-se às respostas para as perguntas de pesquisa inicialmente estabelecidas.

Contando com o peso e relevância de estar se realizando o estudo de caso dentro de um *site* que é referência nacional em recrutamento *on line*, intenciona-se deixar esta pesquisa como contribuição para novas pesquisas relacionadas ao mesmo tema.

Importante salientar que uma razão de peso para a escolha do tema em questão foi o fato de que a Mestranda atua diretamente na área de Recursos Humanos, e que o recrutamento e seleção de pessoal tanto da forma tradicional quanto através da Internet são uma constante em seu cotidiano.

#### 1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

Este trabalho apresenta-se organizado em seis capítulos.

O primeiro capítulo apresenta a introdução geral do trabalho, os objetivos da pesquisa e as justificativas para a realização da mesma.

O segundo capítulo descreve a fundamentação teórica a partir da seleção de autores que contribuem para a concepção das teorias e conceitos relacionados ao desemprego, emprego e empregabilidade, lincando estes temas com novas tecnologias e a utilização da ferramenta Internet como oportunidade de geração de emprego.

No terceiro capítulo apresenta-se a empresa Banco Nacional de Empregos, referência nacional em empregos via Internet.

O quarto capítulo trata da metodologia utilizada para delineamento da pesquisa. É composto pela descrição da delimitação da pesquisa, do método utilizado, das técnicas de coleta de dados, da amostragem e das perguntas de pesquisa.

O quinto capítulo traz a análise e apresentação dos resultados obtidos na pesquisa, bem como a associação proposta nos objetivos.

Finalizando o trabalho, o sexto capítulo contempla as conclusões finais e as recomendações para trabalhos futuros.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 TRABALHO**

Neste capítulo questões referentes ao trabalho são abordadas com base em autores relevantes, voltados ao tema estudado.

#### **2.1.1 Contexto Histórico do trabalho no Brasil**

De acordo com Stoffel (1997), a diferenciação do trabalho das demais atividades veio a ocorrer com a formação das cidades e o surgimento da propriedade privada, frutos da fixação, muitas vezes determinada pelo crescimento populacional ou pelas excepcionais condições climáticas e geográficas de uma região.

No Brasil do século XIX, no início da expansão cafeeira, havia o problema da falta de mão-de-obra nas lavouras. Um dos fatores mais significativos para que isso ocorresse foi o fim do tráfico de africanos que aconteceu entre 1850 e 1852, de acordo com Hoffmann (1980). Além da falta de força de trabalho, tanto no campo quanto nas cidades, a produtividade era muito baixa.

Segundo Cardoso de Mello (1990), no início do século XX a região mais carente de mão de obra no Brasil era o oeste Paulista, até então despovoado. Ali, pelo clima e solo altamente favoráveis, desenvolvia-se mais ativamente a lavoura do café e, além disso, a decadência escravista ainda agravava o problema da escassez de mão-de-obra.

A indústria ainda era fraca no país e a maior parte de suas atividades era do tipo artesanal. Mesmo assim, a escassez de força de trabalho também se constituiu em problema

para as manufaturas que estavam começando a serem produzidas. Exemplificando com Hoffmann (1980, p.21) “no caso da têxtil, em especial, a dificuldade era encontrar operários e contramestres com um mínimo de qualificação técnica”.

De acordo com Cardoso de Mello (1990), após o período da abolição, houve um aumento na mão de obra devido à imigração européia. Esta passou a ser considerada a solução para o problema da força de trabalho. Para o êxito da política imigratória, as colônias tinham que proporcionar atividades que fossem rentáveis. A partir de 1860, houve uma melhora nos preços do café fazendo com que a sua cultura passasse a ser mais atrativa. Por outro lado, os conflitos na Itália ocasionados pela unificação política acabaram atingindo as regiões Sul (menos desenvolvida) e do Norte (mais desenvolvida) daquele país. A imigração Italiana proporcionou, assim, a expansão cafeeira no Brasil, particularmente no estado de São Paulo.

No início do século XX, houve então uma elevação significativa na produção do café e as manufaturas têxteis começaram a contratar trabalhadores qualificados, ao mesmo tempo em que localmente, pela prática, a mão-de-obra foi se qualificando. Até o período de imigração, uma grande mudança na oferta de força de trabalho efetuou-se no país. Conforme afirma Cardoso de Mello (1990), a imigração em massa superou as necessidades do complexo exportador cafeeiro permitindo a reprodução do capital cafeeiro e, ainda depositando nas cidades um excedente de força de trabalho.

Apesar da grande capacidade produtiva e das altas taxas de lucro provindas do setor cafeeiro, a crise de 1929 afetou as estruturas da economia brasileira. A depressão econômica só não foi mais grave para o Brasil devido a políticas públicas de proteção ao café. De acordo com Cardoso de Mello (1990), a depressão pôde ser considerada severa já que o produto interno bruto caiu cerca de 4% entre 1928 e 1931.

Os anos 30, no Brasil do governo Getúlio Vargas, representaram uma mudança significativa na gestão das relações de trabalho, redirecionando o papel das instituições no

mercado de trabalho. A oferta abundante de mão-de-obra poderia levar a uma precarização no padrão de vida das classes trabalhadoras. Para Pochmann (1997), o Estatuto do Trabalho, constituído na era Vargas, garantia aos trabalhadores direitos sociais fundamentais e a redução nas desigualdades sociais de rendimento.

Estava iniciada a era da regulamentação das relações capital-trabalho, onde o Estado inseria-se tanto no âmbito econômico quanto no social. Na análise de Crivelli (1997), o Estado reconheceu em diversos países, inclusive no Brasil, aos atores sociais a capacidade de criação de normas, emprestando-lhes inclusive eficácia universal no âmbito do grupo representado por estes.

A partir da década de 40, a absorção da mão-de-obra na indústria aumentou, contrastando com a redução no desempenho agrícola. De acordo com os dados de Hoffmann (1980), em 1940, a população economicamente ativa na agricultura era de 64%, caindo para 44% em 1970. Por outro lado, o aumento na ocupação industrial deveu-se à diminuição dos salários nos níveis de baixa qualificação.

O ciclo de industrialização no país acabou na década de 80. Pochmann (1997), defende o argumento de que este ciclo iniciou-se em 1933, no governo de Getúlio Vargas, e terminou em 1980. Para o economista, nesse período, a média de empregos assalariados criados por ano era de 725 mil. Como consequência desta interrupção, houve a diminuição nas taxas de crescimento da economia, que foram bastante altas nas décadas de maior intervenção do governo.

Nos anos 90 (década governada pelos presidentes Fernando Collor de Melo e Itamar Franco até 1994, e Fernando Henrique Cardoso de 1994 em diante), segundo Baltar (1998), a estagnação da economia e a falta de investimentos fizeram com que o crescimento da população ativa urbana ficasse mais lento. O emprego formal, em termos absolutos, passou de 24,3 para 22,4 milhões e o desemprego aumentou de 3% para 6,4% em relação à população



economicamente ativa. Ocorreu também o rápido crescimento do emprego informal e do trabalho por conta própria.

Contudo, há opiniões como a de Pochmann (1999), que ressalta que houve taxas positivas no Produto Interno Bruto (PIB) e de investimento pós-93. Mas concorda que isso pouco alterou a posição do emprego formal, já que muitos empregos foram perdidos a partir de 1990 resultantes da reestruturação econômica e introdução de novos fundamentos competitivos.

De acordo com o mesmo autor, entre 1990 e 1996, o desemprego cresceu mais para pessoas com mais de 11 anos de escolaridade, para pessoas com idade mais avançada, para homens, para não-chefes de família (cônjuge), para os negros e para os que buscam o primeiro emprego. Em compensação, a situação tornou-se menos grave em termos de emprego formal para aqueles com menos idade, para as mulheres, para os brancos e para os que buscam o reemprego (com experiência profissional anterior).

No início do século XXI, a economia nacional vive um novo momento, norteados pela eleição de um presidente de partido da esquerda. Com propostas de geração de emprego e renda e políticas sociais voltadas a população desassistida, o PT (Partido dos Trabalhadores) elege seu primeiro Presidente da República. Em 1º de janeiro de 2003 é empossado no Brasil o primeiro Presidente do Partido dos Trabalhadores (PT), Luiz Inácio Lula da Silva.

No entanto, a criação de vagas no primeiro ano do governo Lula ficou abaixo da expectativa do Ministério do Trabalho. Em 2003, foram gerados 645,43 mil empregos formais no país, 15,3% menos do que em 2002 (quando foram criadas 762,41 mil vagas) e 35,5% menos do que previu em janeiro o ex-ministro do Trabalho Jaques Wagner: 1 milhão de postos de trabalho com carteira assinada (FERNANDES e ROLLI, 2004). Ainda de acordo com Fernandes e Rolli (2004), a criação de 645,43 mil vagas em 2003 é insuficiente para o

país. Basta lembrar que cerca de 1,5 milhão de pessoas entram por ano no mercado de trabalho.

“O discurso está longe da ação que ele precisa ter para resolver o desemprego”, diz Gonçalves (2004), secretário da Força Sindical. Para ele, o governo adota medidas preocupado em conter a inflação, (como o bloqueio de recursos federais) e não em combater o desemprego.

### **2.1.2 Alguns conceitos sobre trabalho**

A concepção humana sobre o significado de trabalho vem sendo construída a partir dos mais remotos estágios do processo de socialização e educação do indivíduo. Desde criança, ele percebe que o trabalho dignifica o homem e aprende a reconhecer a importância do trabalho na vida humana e nas relações sociais.

O conceito de trabalho é um dos que possui maior amplitude e diversidade, nas definições registradas na literatura. Os significados originários da palavra trabalho nunca tiveram conotações positivas. Trabalho no seu significado original, derivado do latim *tripalium*, refere-se a uma espécie de canga que castigava os escravos e pessoas não livres forçadas à execução de atividades. Também derivado do latim, laborar, *laborare*, significa balançar o corpo sob um peso. Verifica-se também nos idiomas germânicos o sentido negativo do trabalho, onde *arbeit* é, em seu sentido primeiro, uma expressão dada para o trabalho árduo da criança filha dos servos. (GRUPO KRISIS, 1999).

No entanto o significado da palavra trabalho modelou-se às atuais realidades sócio-econômicas. No novo dicionário de economia, significa “um dos fatores de produção, é toda atividade humana voltada para a transformação da natureza, com o objetivo de satisfazer uma necessidade” (SANDRONI, 1994, p. 352).

Para Taylor *apud* De Masi (2000), o trabalho físico era uma desgraça a ser eliminada com o aperfeiçoamento das máquinas e a adoção de uma administração científica: uma vez expurgado da fadiga brutal, o trabalho seria transformado em arte e perderia as suas conotações tragicamente bíblicas.

Trabalho, segundo Marx (1984, p. 149), “é um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, regula e controla seu metabolismo com a natureza”.

De acordo com Marx (1984), o que distingue o trabalho humano do trabalho animal ou instintivo é a capacidade de idealização, projetar o processo de trabalho antes de executá-lo, capacidade essa que o pior dos arquitetos possui, mas a abelha na construção de seus favos de mel, não.

Ainda dentro do conceito Marxista de trabalho existe a distinção entre trabalho produtivo e improdutivo, sendo que o produtivo está ligado à criação de mais-valia ou como um dos fatores de produção, e o trabalho improdutivo é aquele que não está vinculado aos fatores de produção mesmo que gere um objeto ou material (SANDRONI, 1994). Um exemplo de trabalho produtivo seria aquele exercido pela cozinheira em um restaurante, feito para ser comercializado, enquanto que o improdutivo seria aquele exercido pela cozinheira em casa, para seus familiares, sem produzir valor em troca.

Também existe o paralelo entre trabalho concreto e trabalho abstrato. O trabalho concreto ou útil refere-se à criação de valor de uso dentro da concepção marxiana, trabalho como instrumento de relação integral do homem com a natureza, um trabalho subjetivo, próprio do ser humano. Já o trabalho abstrato ou social refere-se ao trabalho que produz valor de troca, considerando dispêndio de força de trabalho. É o tipo de trabalho que pode ser substituído pela máquina. Marx acredita na tendência de desaparecimento do trabalho

abstrato em consequência de inovações tecnológicas e organizacionais. Já o trabalho concreto nunca deixará de existir, pois é inerente à natureza humana (MARX, 1984).

Durante o desenvolvimento desse estudo, busca-se explicar sobre o tema trabalho (bem como sobre mercado de trabalho) em uma amplitude maior, indo desde de sua origem e evolução até oportunidades e perspectivas tecnológicas do momento atual.

### **2.1.3 Trabalho e realização das necessidades do ser humano**

Quem me dera, ao menos uma vez,  
provar que quem tem mais do que precisa ter,  
quase sempre se convence que não tem o  
bastante...

(Renato Russo).

De acordo com Maslow (2001), o gerenciamento adequado da vida de trabalho de seres humanos, da forma como ganham seu sustento, pode melhora-los e melhorar o mundo e, neste sentido, ser uma técnica utópica ou revolucionária.

Para Stoffel (1997), o trabalho sempre foi essencial à vida dos povos porque lhes satisfaz as necessidades de alimentação, vestuário, habitação, locomoção e defesa.

O ser humano tem necessidades básicas que devem ser satisfeitas simultaneamente. No entanto, quando o ser humano está ainda num estado muito primitivo de ter suas necessidades básicas atendidas, ele dará mais importância às necessidades fisiológicas que às outras e assim por diante. Em cada estágio haverá ênfase em uma das necessidades, mas todas estarão sempre presentes (MASLOW, 2001).

Segundo Albornoz (1992), desde os primórdios do tempo, o homem sobreviveu graças às suas ações no meio em que estava inserido, trabalhando e pondo suas forças espirituais e corporais a serviço de um fim voltado ao atendimento de suas necessidades imediatas e à própria continuidade da espécie.

Maslow (2000), enfatiza que as condições intrínsecas ao indivíduo e o tipo de motivo e necessidade determinam o comportamento humano. Em sua teoria motivacional, faz uma hierarquização dos cinco acionadores básicos das necessidades (figura 1):

- Necessidades fisiológicas: correspondem às necessidades mais básicas como alimentação e sono.
- Necessidades de segurança: objetivam a preservação do indivíduo, proteção contra perigos e ameaças.
- Necessidades sociais: envolvem a participação ou associação a grupos, de ser incluídos e integrados realizando a troca, afeto e amizade.
- Necessidades de estima: relacionadas a auto-estima ou ao ego, envolvem autoconfiança, competência, autonomia, reconhecimento, aprovação dos outros. A satisfação promove sentimentos de poder, prestígio e influência.
- Necessidades de auto-realização: diz respeito ao desenvolvimento das aptidões e potenciais, por meio de autodesenvolvimento contínuo, na busca da superação dos próprios limites.

Figura 1: Hierarquia das Necessidades de Maslow



Fonte: Maslow (2001)

As necessidades determinam os diferentes tipos de comportamentos, diretamente relacionadas com o grau das mesmas e com a possibilidade de satisfazê-las. Importante salientar que estas necessidades são situacionais.

É relevante salientar que quanto maior o grau de satisfação do indivíduo, maior a motivação e maior o potencial de contribuição à empresa. A satisfação e a motivação estão relacionadas ao suprimento das necessidades, desde aquelas consideradas básicas, como proteção e alimento, até as de estima e realização, passando pelas de segurança e por aquelas ligadas à vida social.

É através do trabalho e do resultado que o mesmo proporciona em valores morais e financeiros, que o ser humano é capaz de satisfazer parte de suas necessidades.

#### **2.1.4 A sociedade capitalista e o trabalho**

A subordinação do mercado de trabalho ao processo de acumulação capitalista foi destacada por Marx (1984) ainda no século passado e retomada por Keynes (1987) na década de 30, quando ampliou o enfoque sobre a determinação do emprego, que antes se pautava no simples ajustamento entre oferta e demanda de trabalho e da alteração dos salários, para o nível da demanda agregada. Isso porque a expansão do capital, ao criar e destruir oportunidades de emprego termina afetando invariavelmente tanto a demanda quanto à oferta de trabalho e impede que sejam consideradas forças independentes, cujo simples ajuste poderia definir o nível geral de emprego (Marx, 1984).

Em geral, as economias capitalistas registram elevadas taxas de desemprego, mudanças desregulatórias nas relações trabalhistas, constante precarização do mercado de trabalho e diferentes formas de manifestação da insegurança no emprego. (Pochmann, 1999).

Santos (2001) afirma que a atual fase de evolução das economias capitalistas apresenta, como característica marcante, a baixa e instável expansão da riqueza para o

conjunto da sociedade, juntamente com o retorno de temas que até então pareciam equacionados, como o desemprego elevado, a pobreza e as desigualdades sociais em alta escala. De acordo com Pochmann (1999, p. 38):

As principais economias capitalistas poderiam permitir a constituição de uma nova sociedade tecnologicamente mais avançada, fundada no conhecimento. Entretanto, em face da atual situação de desordem internacional, conforma-se um quadro socioeconômico muito heterogêneo, marcado por fortes sinais de retrocesso no mundo do trabalho.

Em 1999, Pochmann afirmou que a instabilidade dos contratos de trabalho, sobretudo com a presença de maior rotatividade nos empregos secundários (terceirização e subcontratação), é apresentada como um dos pressupostos de modernidade dos novos processos de gestão de mão-de-obra na sociedade capitalista.

Deste panorama de sociedade capitalista, emerge-se de forma assustadoramente veloz e dinâmica para uma sociedade onde o conhecimento e as novas tecnologias assumem um papel central, conforme se explana no próximo item.

### **2.1.5 Transição da economia do séc. XX rumo à sociedade do conhecimento**

Para entender melhor o que está acontecendo neste momento de transição da economia mundial, provavelmente, seria necessário se ter uma maior compreensão do que precedeu a era do conhecimento. A linha temporal simples que segue segundo Santos (2001), é muito instrutiva, uma vez que mostra que o séc. XX experimentou mudanças muito mais radicais do que os 19 séculos precedentes da era cristã. De acordo com Santos (2001), a evolução pode ser caracterizada, sumariamente da seguinte forma:

- **Início do século XX:** Administração científica, segundo os fundamentos da visão taylorista/fordista da produção, incorporando-se princípios universais de eficiência e o surgimento da Engenharia Industrial.

- **Anos 30:** Administração baseada nas relações humanas, segundo os fundamentos de Elton Mayo, cobrindo a área da Psicologia da motivação, participação e do enriquecimento no trabalho.
- **Anos 40:** Surgimento dos métodos de otimização, de resolução de problemas, baseados em modelos quantitativos da pesquisa operacional, incentivados pelo advento dos computadores na década seguinte.
- **Anos 50, 60, e 70:** Surgimento da teoria de sistemas, que quebra o paradigma Taylorista nos seus aspectos fundamentais de organização como um sistema fechado, determinístico e de prescrição de tarefas; desenvolvimento do planejamento estratégico, da diversificação, sinergias e reestruturação da produção.
- **Anos 80:** Gestão em estilo Japonês, garantia de qualidade, abordagens modernas com relação ao controle e planejamento da produção, com implementação da produção puxada em células, em contrapartida a produção em linha Taylorista-Fordista dominante até então.
- **Anos 90:** Esforços na direção de uma gestão cognitiva, ênfase no pensar e no aprender, aquisição de conhecimento, gestão da informação e do conhecimento, comunicações intensamente melhoradas pelo rápido desenvolvimento das tecnologias de informação e de comunicação.
- **Ao término do século XX e início do século XXI,** a humanidade está evoluindo, rapidamente, para a era do conhecimento, com algumas poucas empresas visionárias já pensando na próxima onda: a da era da biotecnologia.

Enquanto a maior parte das grandes empresas globais já incorporaram os conceitos de gestão da informação e do conhecimento, desenvolvidos nos anos 90, sua implementação ainda está abaixo das expectativas. Isso acontece porque as bases conceituais da gestão do conhecimento exigem um novo modo do gerenciamento do negócio, e as abordagens tradicionais com relação ao planejamento e controle dos sistemas de produção já não se aplicam à nova economia. As empresas atravessarão, eventualmente, a curva



de aprendizagem, a medida que consigam incorporar os novos paradigmas da produção baseada no conhecimento. Quando finalmente “chegarem”, a inteligência competitiva, o conhecimento estratégico e a competência organizacional, serão as “senhas” de acesso à nova economia do século XXI (SANTOS, 2001).

Através desta breve explanação pela transição da economia no último século, a seguir é enfatizada a sociedade que caracteriza a nova economia: A sociedade do conhecimento.

#### 2.1.5.1 A sociedade do conhecimento e uma nova visão de trabalho

Uma edição do Times de domingo, hoje em dia, contém mais informação do que dispunha um homem do século XVII.

(Ramonet)

A economia do século XXI caracteriza-se pela intensidade de informação cada vez maior. A economia baseada no conhecimento é uma economia regida por novas regras, que exige tanto da empresa quanto do colaborador posturas mais ágeis, flexíveis e dinâmicas. À proporção que cresce a economia do conhecimento, o trabalho do conhecimento substitui o trabalho físico (STEWART, 2002). Stewart (2002) afirma que a economia do conhecimento ancora-se em três pilares:

- O conhecimento impregna tudo o que se compra, se vende e se produz;
- Os ativos do conhecimento – isto é, capital intelectual – passaram a ser mais importantes para as empresas do que os ativos financeiros e físicos;
- Para prosperar na nova economia e explorar esses novos ativos cruciais, são necessárias novas técnicas de gestão, aliadas a novas tecnologias.

De acordo com Nonaka e Takeuchi (1997), numa economia na qual a única certeza é a incerteza, a única fonte segura de vantagem competitiva duradoura é o conhecimento. A

criação do conhecimento vem da experimentação e de se correr riscos, que ampliam a capacidade de ação. A criação do conhecimento requer uma integração de saber e fazer, de forma que as idéias possam ser testadas e as capacidades humanas ampliadas.

Existem dois tipos de conhecimentos: o explícito e o tácito (quadro 1). O tácito é pessoal, específico, difícil de ser comunicado, as habilidades estariam ligadas diretamente a este tipo de conhecimento. O explícito é transmissível em linguagem “formal e sistemática”. O conhecimento expresso em palavras e números é apenas uma parcela de um conjunto de conhecimentos como um todo (NONAKA e TAKEUCHI, 1997).

Quadro 1: Tipos de conhecimentos

<b>Conhecimento Tácito (subjetivo)</b>	<b>Conhecimento Explícito (objetivo)</b>
Conhecimento da experiência (corpo)	Conhecimento da racionalidade (mente)
Conhecimento simultâneo (aqui e agora)	Conhecimento sequencial (lá e então)
Conhecimento análogo (prática)	Conhecimento digital (teoria)

Fonte: Nonaka e Takeuchi (1997)

Para Fleury e Oliveira (2002), é importante a organização integrar os diversos conhecimentos, partindo das interações sociais existentes. Estes autores acreditam que o modelo criado por Nonaka e Takeuchi em 1995 (quadro 2), é uma possibilidade de compreensão acerca deste assunto.

Quadro 2: Formas de conversão do conhecimento

		<b>Para</b>	<b>Para</b>
		<b>Conhecimento Tácito</b>	<b>Conhecimento Explícito</b>
<b>De</b>	<b>Conhecimento Tácito</b>	<u>Socialização</u> Acontece através da Observação, imitação e Prática. Adquiri-se pela experiência compartilhada	<u>Externalização</u> Processo de criação perfeito, onde o conhecimento torna-se explícito na forma de metáfora, analogias, conceitos, hipóteses ou modelos.
<b>De</b>	<b>Conhecimento Explícito</b>	<u>Internalização</u> Incorporação do Conhecimento, é que se chama de “aprender fazendo”	<u>Combinação</u> Processo de sistematização de conceitos em um sistema de conhecimento, por exemplo, a educação e o treinamento nas escolas.

Fonte: Adaptado de Nonaka e Takeuchi (1997)

O conhecimento tornou-se extremamente relevante para as organizações, desde a mudança da economia industrial baseada em linhas de montagem e controles hierárquicos, para uma economia global, descentralizada e baseada na informação (BORGHOFF e PARESCHI, 1998).

Drucker (2002), ressalta a importância da sociedade do conhecimento, onde não mais o capital, os recursos naturais ou a mão-de-obra podem ser considerados como o recurso econômico básico, mas, sim, o conhecimento. Serão os trabalhadores do conhecimento que desempenharão o papel central. Drucker já se refere à Gestão do Conhecimento como o passo seguinte à Gestão da Informação.

Segundo Stoffel (1997), o conhecimento isolado não tem mais valor. O valor está no conhecimento compartilhado por equipes, agregando profissionais com sinergia e competência.

Os níveis hierárquicos tendem a diminuir, e as decisões são tomadas onde está a ação. A empresa deixa de ser uma relação unilateral de poder/submissão e passa a ser uma

associação de interesses comuns. Não há mais um modelo prescrito, senão organizações em constante mudança (STOFFEL, 1997).

Nas organizações, os processos mais complexos, são processos viabilizados através do conhecimento, os novos empregos são empregos do conhecimento e os profissionais com salários mais altos são trabalhadores do conhecimento.

A demanda por talento técnico cresceu com tanta rapidez – ultrapassando a capacidade de fornecimento das escolas – que as pessoas de negócios já se referem à “guerra por talentos”. A escassez ainda é pior – a demanda é maior – nas áreas de tecnologia da informação, profissionais especializados e alta administração: as funções mais intensivas em conhecimento. Quando a economia esfriou em 2001, este grupo foi o que menos sofreu; os trabalhadores em fabricação e transporte, mais baixos na escala de intensidade em conhecimento, eram os mais descartáveis (STEWART, 2002). Para De Masi (2000, p. 325):

À medida que identificamos e localizamos os trabalhadores do conhecimento, percebemos que as organizações que os possuem em grande número são bastante horizontalizadas, e nelas o trabalho do conhecimento engloba planejar, supervisionar, programar e gerenciar atividades, ou seja, transformar operários em trabalhadores do conhecimento.

De acordo com De Masi (2000), ao contrário do que vem sendo propagado quanto ao estabelecimento de um caos gerado pelo desemprego na nova sociedade do conhecimento, há uma explosão de empregos para os trabalhadores do conhecimento. Os cargos executivos, administrativos e gerenciais têm crescido em proporção inversa ao de apoio.

Neste cenário de transformações e evolução constante de profissões e hierarquias, se torna cada vez mais importante que o profissional invista em autocapacitação, em treinamento e aprimoramento constante do conhecimento. A informação está acessível através de rádio, TV, jornal, internet, revista, livros, etc. Portanto, o profissional que passa a fazer a diferença

na era do conhecimento é aquele que agrega a informação e transforma o conhecimento em competência.

De acordo com as colocações deste item, pode-se afirmar que o emprego se apresenta hoje sob duas formas: o emprego para os trabalhadores qualificados à moda antiga, como já se conhece há décadas e que está em declínio, e o emprego para trabalhadores do conhecimento, que está em ascensão.

Também é possível afirmar, que junto com o desaparecimento do emprego, haveria o desaparecimento dos postos de trabalho, condenando aqueles que os perderam, principalmente os de mais idade, ainda que mais experientes e donos “de folha de serviços exemplar”, ao desemprego permanente ou ao subemprego.

É preferível, no entanto, ficar com a instigante colocação de Drucker (2002), de que o papel da mão-de-obra como fator de produção industrial e de serviços é “um assunto não resolvido da sociedade capitalista”. Afinal, de que servirá ao capital a extinção progressiva dos postos de trabalho com a crescente automação das fábricas? Afinal, de que servirá aos governos aceitar passivamente esse quadro estarrecedor de condução voluntária do trabalhador ao desespero? Mais: supondo que todos os trabalhadores manuais desempregados se qualifiquem para buscar emprego como trabalhadores do conhecimento, com a mesma qualificação que deverá caracterizar a todos aqueles jovens que ingressarem na força de trabalho, haverá emprego para todos?

### **2.1.6 A Globalização e o mercado de trabalho**

Surgiu uma nova economia numa escala global, que aconteceu em função da Revolução da Tecnologia da Informação, fornecendo a base material indispensável para essa nova economia. Oportuno registrar que as novas tecnologias da informação, mais flexíveis e poderosas, permitem que a própria informação seja resultante do processo produtivo. Sendo

como menciona Castells (1999, p. 87), “os produtos das novas indústrias de tecnologia são dispositivos de processamento da informação”.

Segundo afirma Soros (2003), a globalização redimensionou as noções de espaço e tempo. Capitais entram e saem de um país por transferências eletrônicas. Novos produtos são fabricados ao mesmo tempo em muitos países e em nenhum deles isoladamente. Fenômenos globais influenciam fatos locais e vice-versa.

A economia global consiste na acumulação de capital que avança por todo mundo com a capacidade de funcionar como uma unidade em tempo real, em escala planetária. Isto ocorre graças à infra-estrutura propiciada pelas tecnologias da informação e comunicação.

Para Castells (1999, p.113):

Os mercados de trabalho não são realmente globais exceto por um pequeno, mas crescente segmento de profissionais especializados e cientistas, porém a mão de obra é um recurso global, pelo menos, de três maneiras: as empresas podem escolher situar-se em diferentes lugares do mundo para encontrar a fonte de mão-de-obra de que necessitam, sejam em termos de especialização, custos, ou controle social: as empresas em toda parte também podem solicitar mão-de-obra altamente especializada de qualquer lugar e a terão, contanto que ofereçam remuneração e condições de trabalho adequadas: e a mão-de-obra entrará em qualquer mercado por iniciativa própria, oriunda de todas as partes, quando seres humanos são expulsos de suas casas pela pobreza e *pela guerra ou* impulsionados rumo a uma nova vida cheia de esperança para seus filhos.

A mão de obra imigrante de todas as partes do planeta pode ser observada fluindo para qualquer lugar onde haja empregos; há, no entanto, em paralelo, uma restrição gerada por movimentos dos consulados, que controlam com rigor a imigração. (SOROS, 2003).

Segundo Drucker (2002), embora as expectativas de vida profissional do indivíduo, e principalmente do trabalhador intelectual tenham aumentado muito rapidamente, o mesmo não acontece nas organizações empregadoras onde em um período de rápida mudança tecnológica, de concorrência crescente devido à globalização, de inovação visível – as expectativas de sucesso continuam a decrescer.

Portanto, um número cada vez maior de pessoas, e principalmente de trabalhadores de conhecimento, pode esperar viver mais do que suas organizações empregadoras, e devem estar preparadas para desenvolver novas carreiras, novas qualificações, novas identidades sociais, novos relacionamentos para a segunda metade de suas vidas. De acordo com Soros (2003, p. 75):

A disparidade no tratamento do trabalho e do capital é uma característica básica do sistema capitalista global tal como hoje se encontra organizado. O capital flui para os países onde encontra mão de obra barata e outras condições favoráveis. Esse influxo contribui para o desenvolvimento dos países receptores, alguns dos quais registram notável progresso. Por sua vez, os países desenvolvidos perdem empregos em atividades tradicionais, mas os ganhos resultantes do comércio criam ofertas de trabalho, em geral com maior valor agregado. Também ocorrem alguns movimentos migratórios, legais e ilegais, em busca dos países ricos, para o exercício de funções que dificilmente seriam atendidas pela mão-de-obra local. Mas os trabalhadores dos países que oferecem mão-de-obra barata geralmente são privados do direito de auto-organização, além de estarem sujeitos a outros tipos de maus tratos. Observa-se que, apesar da alta tecnologia envolvendo um mundo aparentemente homogeneizador, é cada vez mais forte o anseio das comunidades em expressar a própria identidade e tê-la reconhecida de maneira concreta pelos outros.

## 2.2 MERCADO DE TRABALHO

O tema mercado de trabalho é abordado a seguir, levantando tópicos relevantes para o estudo em questão.

### 2.2.1 Desemprego: Conceitos x causas

Desemprego é a situação de ociosidade involuntária em que se encontram pessoas que compõe a força de trabalho de uma nação.

(SANDRONI, 1994, p. 94)

Marx (1984), em sua principal obra, demonstra que através dos tempos os investimentos dos empregadores em capital fixo (máquina) se dariam em um ritmo superior ao investimento em capital variável (trabalho humano). Apesar de reconhecer que o

investimento em inovações tecnológicas poderia ser também fator de geração de empregos (pela criação de novos mercados e vagas), Marx interpretava por meio de simulações, análise matemática e pesquisa teórica que a tendência declinante das taxas de lucros, a lógica de produção de mais-valia e a busca do controle dos meios de produção seriam forças muito favoráveis à substituição progressiva do homem pela máquina.

De acordo com Zebral (1997), o desemprego estrutural moderno é um fenômeno inevitável, em certo grau irreversível e certamente conjuntural. Trata-se de um fenômeno global, mas que se manifesta de maneira distinta nas diversas economias nacionais, que o experimentam cada qual a seu modo, de acordo com as características de seu mercado de trabalho. Para Sandroni, (1994), o desemprego é classificado em várias categorias:

- **Desemprego cíclico:** é o desemprego provocado por uma queda do ciclo econômico e da produção industrial.
- **Desemprego disfarçado ou subemprego:** consiste na remuneração muito abaixo dos padrões aceitáveis, que afeta os trabalhadores não registrados.
- **Desemprego friccional ou normal:** ocorre por um ajuste entre a oferta e a demanda de trabalho, quando empregadores com vagas desconhecem a existência de mão-de-obra disponível, e vice-versa.
- **Desemprego sazonal:** é o desemprego causado pela sazonalidade do produto ou serviço. Exemplos são os trabalhos em turismo e na agricultura.
- **Desemprego tecnológico:** origina-se em mudanças na tecnologia organizacional e de produção ou nos padrões de demanda dos consumidores (declínio de todo um ramo industrial defasado tecnologicamente).

Existem ainda segundo Sandroni (1994), a diferenciação de desemprego conjuntural e estrutural. O desemprego conjuntural é outra forma de denominar o desemprego cíclico, ou



seja, que aparece como conseqüência de quedas temporárias na atividade econômica. O desemprego estrutural é endêmico, inerente às características do desenvolvimento de uma economia. Também se define como desemprego estrutural aquele causado pela introdução de inovações tecnológicas e pelo acirramento da competição entre organizações no sistema capitalista de produção.

Segundo Pochmann (1999), múltiplas causas são difundidas como as responsáveis pelos problemas recentes do desemprego. No entanto, em síntese, pode-se destacar dois dos principais determinantes atribuídos genericamente à escassez de empregos, conforme demonstra o quadro 3, a seguir.

Quadro 3: Determinantes atribuídos à escassez de empregos

<b>Determinantes atribuídos à escassez de empregos</b>	
<b>De natureza externa ao comportamento do mercado de trabalho</b>	<b>De natureza interna ao funcionamento do mercado de trabalho</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Novas Tecnologias</li> <li>○ Comércio exterior/expansão do comércio externo</li> <li>○ Deslocamento geográfico de empresas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Excesso de trabalhadores desqualificados</li> <li>○ Elevada rigidez nos contratos de trabalho e ampla proteção ao trabalhador</li> <li>○ Garantias legais e acordos sindicais (custo elevado)</li> </ul>

Fonte: Adaptado de Pochmann (1999)

De acordo com as afirmações de determinantes atribuídos à escassez do desemprego que constam no quadro 3, é importante salientar a possibilidade efetiva do desemprego não ser irreversível. Uma nova forma de convivência entre o cidadão sem emprego e a sociedade estaria por ser estabelecida. De acordo com este pensamento, pode-se reportar aos entendimentos do termo empregabilidade, o qual se discute ainda neste capítulo.

### **2.2.2 Desemprego no Brasil: breve retrospectiva e momento atual**

Ao longo de sua história o Brasil enfrentou crises de emprego conjunturais causadas por quedas no ciclo econômico e por excesso de mão-de-obra. No século XIX o maior

problema durante a expansão da agricultura cafeeira no Brasil era a falta de mão-de-obra para produzir. A industrialização nacional ainda era precária e a sua demanda por trabalho humano não representava grande expressividade. A economia brasileira se mantinha predominantemente agro-pecuarista, e o desemprego não se configurava como um problema de ordem nacional (PRADO JÚNIOR, 1973).

De acordo com Mendes (2004), três fatos fundamentais e relevantes para se falar da economia do século XX:

- Primeiro: foi muito melhor do que o século anterior (1800 a 1900), um período de pura e simples estagnação, durante o qual o Brasil passou de ser uma economia maior que a dos EUA em 1800 para ser 14 vezes menor em 1900.
- Segundo: até a década de 80 o século 20 foi bom para o Brasil, embora não tenha sido igualmente bom para todos os brasileiros.
- Terceiro: nesse século de enorme dinamismo e riqueza, o Brasil desperdiçou oportunidades e não foi capaz de resolver os problemas que bloqueavam seu desenvolvimento.

Segundo Zebral (1997), após a primeira guerra mundial e principalmente a partir da década de 30 as taxas de crescimento industrial superaram as taxas de crescimento da agricultura e aos poucos a centralidade da economia brasileira, e de geração de empregos, deixou de ser a agricultura e passou a ser a indústria. O problema do desemprego adiou-se com esse impulso industrial. Na época apenas iniciou a modificação do tipo paradigmático de emprego, do setor primário para o secundário.

Posteriormente, na década de 60, quando a migração rural-urbana acentuou-se e quando houve um visível declínio do crescimento econômico, o Brasil veio a enfrentar pela primeira vez um desemprego maior. Entre os anos de 68 e 74, durante o “milagre econômico brasileiro” o nível de emprego voltou a seus patamares normais (ZEBRAL, 1997).

De acordo com Zebral (1997), o desemprego como problema generalizado da economia brasileira apenas foi conhecido e enfrentado pelos trabalhadores brasileiros no início da década de 80, quando a recessão desencadeada pela crise do petróleo na década anterior mostrou suas graves conseqüências e o excesso de trabalhadores nos grandes centros urbanos deixou de ser absorvido pelo setor produtivo.

Foi durante essa década que a preocupação com o desemprego fez com que institutos como o IBGE e DIEESE começassem a realizar pesquisas rotineiras de mensuração da taxa de desemprego no Brasil. Tais pesquisas servem, entre outras coisas, como fontes de informações para a elaboração de políticas públicas.

Em adição aos males antigos, nos últimos 20 anos instalaram-se no País dois fenômenos estruturais tão inéditos quanto nefastos: a estagnação econômica e o desemprego. Depois de absorver no século passado quase cinco milhões de imigrantes, a economia que já foi a mais dinâmica da América descobre (segundo informações do IBGE, 2004) em 2003 que 14% dos seus cidadãos não têm emprego e 55% deles vivem na informalidade.

O coeficiente de esperança encolheu na mesma proporção das vagas – e isso explica ao menos parte da distância crescente nas relações sociais. O fenômeno do desemprego é tão brutal que deixou de afetar apenas os pobres. Passou a corroer a pirâmide social brasileira, inaugurando o que ainda não se conhecia no País do futuro – a mobilidade social descendente. A classe média, que fora trabalhosamente construída com a industrialização ao longo do século 20, começou na década de 90 a encolher. “O que está acontecendo é que os filhos não estão conseguindo alcançar o patamar dos pais”, resume o economista Oliveira (2004), professor da Unicamp. “Se continuarmos sem crescer o fenômeno vai se agravar.”

Dentro de uma perspectiva de panorama atual do desemprego no Brasil, Pogliola (2004), afirma que segundo dados da pesquisa Datafolha de 1º de março de 2004, quase metade da população (49%) acredita que o desemprego é o principal problema do país. Trata-

se do percentual mais alto desde dezembro de 1999, e o segundo mais alto já aferido pelo datafolha. No quadro 4, demonstra-se os dados da pesquisa Datafolha:

Quadro 4: Qual é o principal problema do País

<b>A OPINIÃO DA POPULAÇÃO</b>					
<b>QUAL É O PRINCIPAL PROBLEMA DO PAÍS</b>					
<b>Problema</b>	<b>Março 2003</b>	<b>Junho 2003</b>	<b>Outubro 2003</b>	<b>Dezembro 2003</b>	<b>Março 2004</b>
<b>Desemprego</b>	31%	42%	46%	41%	49%
<b>Fome</b>	22%	15%	12%	15%	12%
<b>Violência</b>	18%	15%	10%	13%	11%
<b>Saúde</b>	6%	7%	10%	8%	7%

Fonte: Pesquisa Datafolha (terça feira, 09 mar. 2004)

A pesquisa ouviu 2.306 pessoas em 132 municípios do país. A margem de erro é de dois pontos para mais ou menos.

O quadro 4 ilustra que o desemprego ganha contornos cada vez mais acentuados no país inteiro, ultrapassando até mesmo a questão da criminalidade no rol das preocupações dos brasileiros.

### 2.2.3 Emprego/trabalho no Brasil: Breve panorama

Quem é mestre na arte de viver distingue pouco entre o trabalho e o seu tempo livre, entre a sua mente e o seu corpo, a sua educação e a sua recreação, o seu amor e a sua religião. Dificilmente sabe o que cada coisa vem a ser. Persegue simplesmente a sua visão de excelência em qualquer coisa que faça, deixando aos outros decidir se está trabalhando ou se divertindo. Ele pensa sempre em fazer ambas as coisas juntas.

(Pensamento Zen).

Para Zebral (1997), no Brasil o tema do emprego vem sendo tratado com crescente destaque, entretanto o debate ocorre de maneira simplificada, produzindo confusão sobre os determinantes gerais e específicos do emprego nacional.

De acordo com dados do IBGE, até 1996, o mercado de trabalho no Brasil pareceu criar empregos suficientes para a população crescente. Mas, desde então, a geração de empregos não tem acompanhado o ritmo do crescimento da força de trabalho e o desemprego elevou-se de cerca de 6% para 8%. Além disso, se a participação dos homens na força de trabalho (o percentual dos homens de 15 a 65 anos que trabalhavam ou procuravam emprego) não tivesse caído de 61 para 56 de cada 100 homens desde 1991, em 2001 as taxas de desemprego seriam aproximadamente o dobro das atuais.

Pochmann (1999), afirma que a economia brasileira ainda persiste em um sistema de relações de trabalho com características autoritárias, com ausência de confiança e transparência entre os atores, sem organização por local de trabalho e predomínio do contrato individual.

Em virtude desta afirmação, convém identificar nas estratégias de políticas de emprego nacionais as semelhanças e as diferenças com as dos países desenvolvidos, sem perder de vista que, no Brasil, elas se encontram em fase de desenvolvimento (quadro 5).

Quadro 5: Estratégias de emprego em economias avançadas e no Brasil

<b>Estratégias de emprego em economias avançadas e no Brasil</b>		
	<b>Economias avançadas</b>	<b>Economia do Brasil</b>
<b>Padrão de desenvolvimento</b>	Economias maduras, com medidas voltadas para a sustentação do crescimento econômico.	Economia em construção Com medidas voltadas para a sustentação do crescimento econômico
<b>Pesquisa e Desenvolvimento tecnológico</b>	Concentradas nas grandes empresas transnacionais, porém com gastos de recursos pelas empresas estatais e algumas empresas privadas nacionais e montagem de um núcleo de mão de obra qualificada.	Cada vez mais dependente e subordinado à tecnologia estrangeira (corporações transnacionais), com escassos gastos pelo poder público e empresas privadas nacionais e desmobilização do núcleo qualificada.
<b>Políticas de bem-estar social</b>	Estado de bem-estar social completo, com elevado grau de inclusão social.	Estado de bem-estar social incompleto, com elevado grau de exclusão social.
<b>Sistemas de Relações de trabalho</b>	Democrático, com organização por local de trabalho e sustentado pelo contrato coletivo no trabalho.	Autoritário, sem organização por local de trabalho e sustentado pelo contrato individual de trabalho.
<b>Políticas de emprego</b>	Mercado de trabalho homogêneo, altas taxas de assalariamento e pleno uso de variadas políticas de emprego.	Mercado de trabalho heterogêneo, média taxa de assalariamento e escasso uso de políticas de emprego.

Fonte: Adaptado de Pochmann (1999).

De acordo com o quadro 5, nota-se o quanto estratégias para geração de empregos no Brasil ainda engatinham em relação às de economias avançadas, onde existe toda uma visão e ações voltadas para uma economia de 1º mundo.

#### **2.2.4 Qualificação de mão-de-obra no mercado de trabalho**

O nível de escolaridade da mão-de-obra constitui um indicador importante da qualidade de força de trabalho. No Brasil, o nível de escolaridade é tradicionalmente baixo.

De acordo com Zebral (1997), a qualificação média de mão-de-obra nacional e o grau de desigualdade da distribuição das oportunidades do ponto de vista da estratificação social e regional determinam em que medida a demanda encontrará a oferta.

Tais desigualdades podem explicar, ao menos em parte, os casos onde elevadas taxas de desemprego em certos setores de atividades convivem com a escassez de mão-de-obra em outros setores para os quais não há profissionais qualificados ou, simplesmente, trabalhadores interessados. Zebral (1997), ainda afirma que o que determina o grau em que cada tipo de demanda encontre sua oferta são as dimensões educativas e formativas: escolaridade, capacitação técnica e inserção no mercado.

Pochmann (1999), constata que com uma média de escolaridade de apenas 3,9 anos, o Brasil possui um dos piores indicadores de instrução entre os países latino-americanos. Entre 1980 e 1993, os empregados no país com curso colegial completo e superior, aumentaram a sua participação relativa de 22,9% para 38,8% no total dos trabalhadores empregados, enquanto o emprego de trabalhadores analfabetos e com primário incompleto reduziu sua participação relativa de 22,2% para 15,7% (POCHMANN, 1999). O quadro 6 demonstra o baixo nível de escolaridade dos empregados no Brasil em anos selecionados.

Quadro 6: Nível de escolaridade dos empregados em anos selecionados

<b>ESOLARIDADE</b>	<b>1980</b>	<b>1989</b>	<b>1995</b>
Analfabeto	4,2%	3,1%	3,0%
Primário incompleto	18,0%	11,9%	9,9%
Primário completo e ginásio completo	38,0%	34,9%	31,2%
Ginásio completo e colegial incompleto	16,9%	21,0%	23,1%
Colegial completo e superior incompleto	15,7%	19,8%	22,0%
Superior completo	7,2%	9,3%	10,8%

Fonte: Adaptado de Pochmann (1999).

É possível perceber de acordo com a figura 6, que como a educação torna-se cada vez mais uma condição necessária para o empregado da mão-de-obra, a oferta de trabalho tende a estar mais identificada com a busca de maior qualificação profissional. A escolaridade desta forma passa a ser um recurso inadiável de elevação da qualidade da mão-de-obra, já que a correlação direta entre baixa escolaridade e baixa qualidade ocupacional.

A baixa escolaridade no Brasil (ou em uma grande proporção da população, nenhuma escolaridade), contribui de forma drástica e assustadora para a parcela cada vez mais crescente do que se chama de excluídos sociais.

### **2.2.5 Desigualdade e exclusão social**

Os seres humanos nascem dignos, segundo as declarações internacionais, mas em toda parte se encontra marginalizados. Cresce o número de tratados e o de direitos por eles reconhecidos, mas também o de "excluídos". Chega a ser sintomática a disseminação desse termo, para o que até bem pouco tempo ainda se chamava de pobres ou oprimidos.

Especificamente com relação aos excluídos sociais, Pochmann (1999), acredita que se encontram impossibilitados de usufruir os benefícios sócio-econômicos que são o emprego e o rendimento. O cidadão excluído do mercado de trabalho, não se encontra privado apenas dos bens materiais, os seus direitos, a sua segurança econômica e a sua auto-estima também são consideravelmente reduzidos.

Segundo Pochmann (1999), a questão da exclusão social no capitalismo representa um fenômeno historicamente determinado, desde a dissolução inicial dos laços que articulavam as antigas formações sociais.

O avanço do princípio do individualismo implicou, muitas vezes, tanto o rompimento de vários mecanismos de hierarquização social quanto o estabelecimento de novos mecanismos de mobilidade social nos países capitalistas.



Para Pochmann (1999, p.84):

Embora os excluídos sejam parte integrante da sociedade, estes tendem a se encontrar desprovidos das condições materiais que os possibilitem usufruir benefícios socioeconômicos (emprego, rendimento) ou de condições institucionais (direitos e deveres) possíveis nos marcos do desenvolvimento capitalista. Se a inclusão depende da capacidade de o indivíduo participar do processo de tomada de decisão e negociação (admitida no marco de institucionalidade econômica, social e política), a exclusão pode ser associada à inexistência de condições básicas para a participação e negociação.

Segundo dados da OIT (1998), a persistência do desemprego e do subemprego é responsável pela exclusão social que provém da limitação de oportunidades para os mais jovens, para as pessoas com mais idade, para os trabalhadores menos qualificados, para os trabalhadores desempregados a muito tempo, para as minorias étnicas e para os trabalhadores inválidos. Nessas situações, as pessoas têm claramente mais dificuldades em se inserir no mercado de trabalho. Tais características são responsáveis pela baixa empregabilidade do trabalhador, tornando-os de acordo com este panorama, excluídos no contexto social.

Desta forma, para que os programas de qualificação das políticas públicas tenham êxito, faz-se necessário compreender os obstáculos que estão postos para cada categoria no mercado de trabalho. Para a OIT (1998), alguns destes obstáculos são o crescimento insuficiente da economia e, conseqüentemente, do emprego; a discriminação dos empregadores em relação a alguns trabalhadores; a deficiência na educação básica e a falta de políticas públicas com intuito de combater a pobreza.

Mesmo após décadas de esforço, o Brasil não vem obtendo resultados positivos na luta contra a forte desigualdade social existente entre o norte-nordeste e o centro-sul do país. Segundo o "Atlas da Exclusão Social", lançado recentemente por pesquisadores da Unicamp (Universidade Estadual de Campinas) e da PUC-SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo), 86% dos municípios com maior índices de exclusão social do país estão na faixa que

vai da Bahia ao Acre. Dos 5.507 municípios brasileiros, apenas 200 apresentam padrão de vida adequado.

Ainda que apareça de forma mais intensa nos estados do Norte e Nordeste, a exclusão social é uma realidade que se apresenta em todo o país. Mesmo em estados considerados mais ricos, como São Paulo, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul, as marcas da desigualdade são bastante presentes. Em toda a extensão do país, os locais onde o índice de exclusão desce a níveis aceitáveis se apresentam como pequenos "oásis" em meio a um imenso "deserto" de desigualdade social. Ainda assim, essas pequenas exceções ocorrem, em geral, nas grandes cidades, onde a média de renda é razoavelmente superior à do restante da população. (PUC/UNICAMP, 2003).

Com base nos dados coletados para o Atlas da Radiografia da Exclusão Social, Pochmann (2003), afirma que 42% dos municípios brasileiros (o equivalente a 21% da população brasileira) estão em situação de exclusão social, e salienta que apenas 200 municípios estão em boas condições, boa parte está apenas em condições intermediárias e a maioria ainda está em condição de exclusão. Assim o levantamento aponta que mais de 25% dos brasileiros vivem em condições precárias, com baixa renda, sem emprego formal e baixo acesso à educação.

De acordo com os dados finais deste estudo realizado pela PUC/UNICAMP (2003), entre os 100 municípios com o melhor índice de exclusão social, apenas um está localizado na região Nordeste - Fernando de Noronha. No extremo oposto, a situação se inverte. Apenas duas, entre as 100 cidades com o pior desempenho não estão nas regiões localizadas acima do Trópico de Capricórnio - São João das Missões e Verdelândia, ambas em Minas Gerais.

O quadro social que se apresenta é preocupante, porque não dizer, alarmante. Enquanto fala-se da velocidade da informação (que a cada instante torna-se obsoleta), da era do conhecimento, dos avanços tecnológicos, da biotecnologia, da descoberta do 10º planeta

do sistema solar (Sedna), dos avanços na medicina, e de coisas e fatos que não seriam imagináveis há pouco tempo, é nítida a precariedade dos avanços na área social.

A grande multidão dos que hoje não tem emprego e padecem da anorexia que tomou conta dos programas sociais dos governos pelo mundo se deve, de fato, à questão da má distribuição da riqueza e da injustiça social. Sem o compromisso dos governos com a retomada do Estado de Bem Estar Social, nem a plena, plana e generalizada educação informacional trará conforto à sociedade. Nem a sociedade, por mais incluída que esteja na democracia digital da informação, deixará de permanecer excluída do acesso, não só aos bens de consumo, mas às condições de desenvolvimento cultural humanístico que deve continuar a ser a utopia e o traço distintivo do homem em sua humanidade.

Neste contra-senso de cenários, fala-se a seguir de uma parcela cada vez mais privilegiada da sociedade: os incluídos tecnológicos. Parcela minoritária da sociedade capaz de compreender e viver os avanços do século XXI.

### **2.2.6 Os incluídos sociais e tecnológicos**

Compreendida de maneira mais ampla do que o simples acesso ao computador, a Inclusão Digital é um conceito que engloba as novas tecnologias da informação e comunicação, a educação, possibilitando a construção de uma cidadania criativa e empreendedora. A Inclusão Digital é um meio para promover a melhoria da qualidade de vida, garantir maior liberdade social, gerar conhecimento e troca de informações (CASTELLS, 1999).

Segundo dados da FGV (2003), vivemos um *apartheid* digital. Apenas 12,46% da população brasileira tem acesso a computadores. Quando a questão é Internet, o índice cai ainda mais, são apenas 8,31% conectados à rede mundial. A maioria destes poucos incluídos digitais, cerca de 97%, se concentra na área urbana, acentuando ainda mais o desnível e

deixando as zonas rurais praticamente na escuridão digital. Estes percentuais expõem o cenário de exclusão digital em que vive grande parte da população brasileira.

A figura 7, de acordo com dados da FGV, mostra um panorama dos estados com maior e menor inclusão digital no Brasil.

Quadro 7: Mapa da exclusão digital

<b>Os cinco estados MAIS incluídos</b>		<b>Os cinco estados MENOS incluídos</b>	
1°	Distrito Federal	1°	Maranhão
2°	São Paulo	2°	Piauí
3°	Rio de Janeiro	3°	Tocantins
4°	Santa Catarina	4°	Acre
5°	Paraná	5°	Alagoas

Fonte: Adaptado com base em dados da FGV (2003)

No entanto, não é a tecnologia que irá promover mais igualdade social, e sim a forma como a sociedade se apropria dela. É o que defende o economista Schwartz (2001), coordenador do projeto Cidade do Conhecimento do Instituto de Estudos Avançados (IEA) da USP. Schwartz defende o fato de que as práticas sociais determinam a utilização positiva ou negativa das tecnologias ao longo da história.

Segundo afirma Castells (1999), a inclusão na sociedade de consumo e digital só é possível com a erradicação da pobreza e da miséria. O desafio é criar mecanismos que possibilitem ao indivíduo se sentir material e espiritualmente respeitado em seu livre arbítrio enquanto cidadão de direitos e incluído no acesso sócio-econômico e político-cultural da sociedade da informação.

No entanto, para que isto seja possível, a educação precisa integrar as potencialidades da sociedade da informação em termos de inclusão digital, mas não simplesmente no sentido de disponibilizar o acesso à internet e às informações, mas sim, preparando o indivíduo para aprender como discernir a quantidade de informações disponíveis

e redirecioná-las qualitativamente para que façam sentido em sua vida e possuam algum significado prático em termos de conhecimento. Quer dizer, não é suficiente saber das informações, é preciso transformá-las em conhecimento também.

O fato é que o conhecimento, nos tempos atuais, é sinônimo de poder. Quem tem acesso às mais recentes descobertas chega primeiro ao mercado, portanto, com maiores possibilidades de impor o seu produto. Da mesma forma, no “mercado de idéias”, aqueles que detêm maiores conhecimentos – seja em volume de informação, especialização dos dados disponíveis, ou pela novidade/exclusividade da informação em questão – terão maiores chances de ocupar espaços (COSTA, 2004).

O desenvolvimento da sociedade, no estágio atual, é cada vez mais voltado para o conhecimento associado ao uso da tecnologia. Sendo assim, aqueles que não a dominam acabam se tornando obsoletos, ineficientes para o mercado. Isso gera, ao mesmo tempo, oportunidades de emprego para uns, desemprego em potencial para outros. Os ditos incluídos sociais e tecnológicos se elevam para um patamar cada vez mais privilegiado de oportunidades, enquanto que os excluídos estão cada vez mais distantes da realidade da sociedade da informação, da tecnologia e do conhecimento.

De qualquer forma, se tratando de excluídos ou incluídos sociais, o panorama social remete o indivíduo a se familiarizar e conviver com um novo conceito de trabalho: Empregabilidade. É sobre esta nova dinâmica de trabalho que surge ainda no século XX e desponta como tendência mundial no século XXI que se discute a seguir.

### **2.2.7 Empregabilidade: Adaptação a um novo conceito de trabalho**

*Bridges* (1995), afirma que o trabalho está sendo mais uma vez reempacotado para atender a novas realidades econômicas. Tais mudanças estariam representando nada menos que o desaparecimento do emprego, apesar das leis trabalhistas usadas para regulá-lo.

De acordo com Martin (1996), em uma sociedade moderna, a geração de riqueza não aumenta porque as pessoas trabalham mais, mas porque trabalham de forma mais inteligente.

Os reflexos da reestruturação produtiva sobre o trabalho e a vida do trabalhador são inúmeros e altamente complexos. Por um lado, as vagas no mercado de trabalho passam a exigir maior qualificação, maior habilidade técnica e relacional, flexibilidade. Em contra senso, acontece à criação de postos de trabalho mais precarizados, com menores salários, direitos trabalhistas destituídos e desemprego (SHIROMA, 1993; LEITE, 1997; SABOIA, 2001).

Em certos setores de serviços e nas empresas centrais das cadeias produtivas, onde o valor agregado de bens e serviços é mais elevado, a reestruturação produtiva provocou a exigência de maior qualificação de parte dos trabalhadores. Nesse contexto aparece o conceito de empregabilidade como a “capacidade da mão-de-obra se manter empregada ou encontrar um novo emprego quando demitida” (LEITE, 1997). Claramente a aparição deste conceito, em tempos de elevadas taxas de desemprego no Brasil e no mundo, ocorre com um pano de fundo ideológico que esquivava o sistema capitalista, e sua tendência excludente, da culpa referente ao problema do desemprego. Também força moralmente o trabalhador a “reciclar-se” para que se transforme em um insumo produtivo aceitável.

A empregabilidade pressupõe uma relação de parceria, em que o empregado assume sua parte nos riscos e um compromisso com o produto final do seu trabalho. No modelo anterior, o trabalhador não tinha compromissos com o sucesso e a venda do produto fabricado; no modelo atual, seu emprego está subordinado ao sucesso do produto.

O aumento da aceitação do conceito de empregabilidade no mercado de trabalho é também reflexo do grande processo de reestruturação de valores sociais que se desencadeou após a crise dos anos 70. Para Frigotto (1998) a ética e a lógica da integração, da solidariedade e das demandas de caráter coletivo perderam espaço aos valores econômicos e

sociais predominantemente privados, guiados pela competência e capacidade individual, seja do país, da empresa ou do trabalhador no mundo competitivo. A incorporação desse tipo de valor facilita as argumentações de que o trabalhador não consegue emprego, pois não é capaz de fazê-lo, não possui a tão sonhada empregabilidade.

Leite (1997) faz uma análise crítica sobre a disseminação do termo empregabilidade, interpretando que sua utilização implica na falsa suposição que existem vagas para todas as pessoas em idade e condições de trabalhar e cabe a essas pessoas apenas se adequarem às novas exigências de qualificação. Em outros termos, parte-se do pressuposto que o desemprego não é culpa de um desaquecimento da economia, nem de introdução de tecnologias organizacionais e microeletrônicas poupadoras de mão de obra, mas sim que o desemprego é causado pela inadequação dos trabalhadores a um perfil competitivo.

Talvez estes pressupostos e raciocínios teriam alguma lógica e coerência coma realidade se o mercado de trabalho para trabalhadores com educação formal superior e para trabalhadores com formação técnica avançada estivesse com altas demandas de mão-de-obra. O que se observa, no entanto, é que existem elevadas taxas de desemprego mesmo junto à faixa de trabalhadores com educação e formação profissional privilegiada.

É evidente que a busca de qualificação pelos trabalhadores é salutar para a economia e para o próprio trabalhador. No entanto esta busca de qualificação deve ser acompanhada pela oferta de oportunidades de cursos de qualificação adequados às necessidades dos trabalhadores e de políticas públicas que tenham impactos no aumento no número de vagas disponibilizadas pelo mercado, para absorver a mão de obra.

De qualquer forma, segundo Bueno (1996), sempre haverá uma certeza: a de que os poucos empregos estarão à disposição do trabalhador flexível, enfatizando que a empregabilidade exigirá que as pessoas saiam da zona de mediocridade, de cultura mais ou menos e se destaquem pelo profissionalismo, tecnologia, energia e atitudes proativas.

O capítulo seguinte aborda o assunto das novas tecnologias, desde o surgimento da internet até as mudanças de paradigma em relação à forma de contratação e busca da mão de obra de talentos humanos, que na sociedade tecnológica e do conhecimento passam a ser recrutados também de forma virtual.

## 2.3 NOVAS TECNOLOGIAS E O EMPREGO VIA INTERNET

Explana-se a seguir sobre Internet, novas tendências tecnológicas e emprego via Internet.

### 2.3.1 A internet: surgimento e evolução

A Internet é uma imensa rede de computadores que liga muitas das redes científicas, de pesquisa e educacionais do mundo, como também um número crescente de redes comerciais (NORTON, 1996).

Resultado da guerra fria, a Internet deriva de um longo período histórico desde a década de 60 até hoje. A injeção dada para que ela surgisse foi o lançamento do primeiro satélite espacial em 1957, o *Sputinick*, pela União Soviética. Quatro meses mais tarde, o presidente dos Estados Unidos, *Dwight Eisenhower*, anunciava a criação da *Advanced Research Projects Agency* (ARPA), com a missão de pesquisar e desenvolver altas tecnologias para as Forças Armadas Americanas. No final da década de 60, percebeu-se que havia a necessidade de criar uma forma de comunicação mais eficiente, já que havia o risco de um ataque nuclear nas bases americanas (EAGER, 1995).

Desta forma, de acordo com Eager (1995) em 1969, a ARPA desenvolveu a ARPANET: uma rede em que todos os pontos se equalizam, evitando, dessa forma, a necessidade de um comando central. Com o passar dos anos, o uso da ARPANET se expandiu para conectar também universidades e laboratórios, inicialmente nos Estados Unidos e



posteriormente em outros países. Foi nessa época que o termo internet começou a ser utilizado.

Com o envolvimento de universidades americanas, o projeto foi expandindo e, nos anos 80, já interligava a maioria dos centros de pesquisa americanos. No final dessa década, a Internet era utilizada basicamente para a troca de mensagens, informações e arquivos entre pesquisadores, sendo que, somente em 1987 seu uso comercial foi liberado nos Estados Unidos. Empresas e outras instituições aproveitaram a estrutura montada para entrar na rede mundial, disponibilizando informações em forma de produtos e serviços ou oferecendo serviços de conexões para usuários domésticos.

Na opinião de Eager (1995), o esforço de tornar a internet mais rica em recursos, mais fácil e atraente de se utilizar, aconteceu com a criação da *World Wide Web* – WWW, que levou a internet a um uso global e generalizado. A WWW é um meio interativo integrante da internet, que representa todos os computadores (servidores) que oferecem acesso do usuário às informações e documentações.

Desta forma, milhares de pessoas no mundo puderam começar a compartilhar informações via internet.

Para Norton (1996), cada dia mais pessoas em todo o mundo estão conectadas a esta rede mundial de computadores. A Internet está se tornando um elemento-chave para a comunicação do homem no final do milênio e tem se mostrado um meio revolucionário que estará em permanente inovação.

No Brasil, o ano de 1988 pode ser considerado o momento crucial da Internet no país. A iniciativa pioneira de se buscar acesso a rede coube a Fundação de Amparo a Pesquisa no Estado de São Paulo (FAPESP), ligada à Secretaria Estadual de Ciência e Tecnologia. A necessidade de se utilizar a Internet foi apontada pelos bolsistas da instituição, que

retornavam de cursos de doutorado nos Estados Unidos e sentiam falta do intercâmbio mantido no exterior com outras instituições científicas.

Uma portaria conjunta do Ministério das Comunicações e do Ministério da Ciência e Tecnologia, publicada em maio de 1995, criou a figura do provedor de acesso privado, liberando a operação comercial da rede no Brasil.

De acordo com Somoggi (1999), é indiscutível que a Internet constitui uma tecnologia que traz com ela um conjunto de mudanças significativas tanto nas formas de organização, quanto nas formas de gestão de trabalho. Isso se dá na medida em que a Internet não mexe apenas com a prática das tarefas, mas altera a essência do trabalho em várias áreas dentro das organizações, reformulando o modo como se realizam os deveres profissionais.

Nos dias atuais, a utilização da internet como ferramenta de trabalho é fato irreversível. Para todos os seguimentos de trabalho, ela tem seu devido emprego e utilização. Para os processos de recrutamento e seleção de pessoal dentro do RH de empresas de todos os portes, passa a ter um papel cada vez mais expressivo, haja vista a agilidade e comodidade que selecionar pessoal via *site* de empregos pode oferecer. A internet se tornou aliada importante também na área de Recursos Humanos.

#### 2.3.1.1 A internet e seus serviços mais comuns

Segundo Lemos (2003), alguns dos serviços mais comuns que pode-se acessar através da Internet são: *Web* (páginas *web*), *E* (correio eletrônico), *irc* (conversas em tempo real), *ftp* (transferência de ficheiros), *icq* (verificar quais contatos estão *on line* e disponíveis para conversação), entre outros.

De acordo com Tittel (1997), quando um usuário acessa o ambiente da Internet, acaba fazendo uso de diversos serviços os quais permitem realizar uma variedade de ações. Podemos colocar entre os principais serviços o correio eletrônico (*E-mail*), lista de discussões

(*mail lists*), grupo de discussão, bate-papo (*chat*), transferência remota de arquivos, ferramentas de busca e as páginas da *World Wide Web (WWW)* com seu formato textual.

O **correio eletrônico**, ou *E-mail (Electronic Mail)*, é um dos primeiros e mais utilizados serviços da Internet. Ele, assim como o *login* remoto e a transferência de arquivos, foram um dos três primeiros serviços utilizados pelas comunidades da Internet (TITTEL, 1997). O E-mail permite o envio eletrônico de mensagens, as quais podem ser compostas de textos, voz, vídeo e apresentações associadas a texto comum (HILLS, 1997).

Além disso, pode ser anexado praticamente qualquer tipo de arquivo junto às mensagens. Tittel (1997, p. 47) aponta as seguintes características do correio eletrônico:

- Rápido - a maioria das mensagens atinge seu destino em segundos ou minutos;
- Geralmente informal e casual - a formalidade do correio eletrônico é tão estruturada como uma ligação telefônica;
- Praticamente gratuito – o correio eletrônico é um dos serviços centrais fornecidos por um provedor de acesso a rede;
- Não totalmente seguro e privado – as mensagens transmitidas por qualquer meio de comunicação correm o risco de ser interceptadas;
- Não-regulamentada – não há qualquer agência governando ou controlando o limite ou restringindo o uso ou o conteúdo do correio eletrônico;
- Um meio escrito – tonalidade, inflexão, emoção, motivação e intenção são coisas difíceis de comunicar e geralmente mal interpretadas.

As **listas de discussão** (*Mail Lists*) são serviços que permitem o envio de mensagens eletrônicas para um grande número de pessoas, entre as quais existe interesse comum sobre determinado tema. Para que isso ocorra, basta que a mensagem seja enviada para um determinado endereço eletrônico, o qual possui o endereço de todos membros da lista, e que

transmitirá a mensagem para todos (HILLS, 1997). Trata-se de um instrumento que permite o desenvolvimento de discussões e a disseminação do conteúdo das mesmas.

Os **grupos de discussão** são compostos do entrelaçamento de discussões do mesmo tipo que o Mail Lists, sendo que a diferença está no fato de as mensagens ficarem expostas em uma espécie de quadro de avisos que pode ser acessado por todos. Este fato elimina a necessidade de inscrição no serviço, e da recepção de mensagens por cada usuário, somente é necessário acessar o quadro de avisos (HILLS, 1997).

O serviço de **bate papo** ou *Chat* serve para realizar conversas em tempo real através da Internet. Trata-se de uma ferramenta que possibilita a troca, entre duas ou mais pessoas, de mensagens digitadas na forma de um diálogo, o qual aparece numa seqüência exposta na tela dos computadores dos envolvidos. “O *Chat* é basicamente um canal de conferência mundial pela Internet, onde cada pessoa pode se comunicar simplesmente digitando o que deseja dizer e enviando-o aos canais em que o *Chat* está dividido” (TITTEL, 1997, p.60). Nos programas mais recentes este processo já envolve arquivos de som e imagem.

A **transferência remota de arquivos** ou *File Transfer Protocol* (FTP) é um protocolo de comunicações com comandos para acessar computadores por toda a Internet, listar arquivos, mudar diretórios e copiar arquivos para o computador do usuário (BARAN, 1995). Através desta ferramenta é possível obter arquivos de maior tamanho, para os quais seria menos adequado utilizar o correio eletrônico. Os procedimentos de transferência de arquivos do usuário para um servidor recebem o nome de “envio” ou *upload*, e o procedimento contrário tem o nome de “baixar” arquivos ou *download* (HILLS, 1997).

A **simulação ou telnet**, é um serviço para simular remotamente um terminal de computador. “Ele permite que o usuário remoto se conecte a um servidor distante como se estivesse sentado na frente do terminal” (TITTEL, 1997, p.58). Trata-se de um aplicativo que não é muito utilizado pelo usuário casual da Internet, ele permite o gerenciamento de arquivos

eletrônicos, alteração de permissões de acesso ao material disponível na rede e a realização de ações através de comandos digitados (TITTEL, 1997).

As **páginas da *World Wide Web*** (WWW) são a materialização de um conceito, o qual vê a Internet como um documento de hipertexto que mescla texto e imagem, abrangendo conteúdos do mundo inteiro. Uma complementação do termo, segundo Baran (1995), é o conceito de hipermídia, o qual implica em existir no hipertexto, a ligação e navegação através de materiais armazenados em diversas mídias: texto, gráficos, sons, músicas, vídeos, e outros. O hipertexto é a ligação de documentos eletrônicos através de palavras, termos comuns ou associados (BARAN, 1995). O aspecto hipertextual das páginas da WWW forma uma plataforma que, além de expor ao uso todos os serviços da Internet, permite a exposição de conteúdos de forma não linear, ou seja, de forma associativa, entrelaçando diversas áreas do conhecimento, inúmeros autores e espaços geográficos diversos.

As ferramentas de busca, ou também chamadas de engenhos de busca, tornaram-se alguns dos endereços mais visitados da WWW. Estes instrumentos fornecem serviços de localização de páginas na rede através de palavras chave, ou por meio de busca com a utilização de expressões que combinem palavras ou frases. Os resultados da busca são endereços que foram previamente indexados pela ferramenta. Atualmente em virtude da amplitude da Internet, muitos engenhos de busca adotaram a sistemática de se especializar em mapear determinadas áreas de interesse, como por exemplo, medicina, cinema, informática, política, livros, cd's, ecologia.

Existem muitos outros serviços além dos listados no vasto mundo da Internet, e constantemente novos são criados, no entanto procurou-se abordar aqueles que mais se destacam e encontram-se inseridos no dia a dia dos usuários da rede.

### 2.3.1.2 A Internet: o futuro é digital

O mundo tornou-se uma grande aldeia global, onde a velocidade de comunicação é tão grande que as distâncias praticamente nada representam. Numa alusão a essa velocidade, Mattoso (1995) afirma que, “viajamos o mundo todo com os dedos”. Para Hawkins (1995), a Internet proporciona as seguintes vantagens a seus usuários:

- Interatividade: pois o usuário escolhe a forma de como buscar informações;
- Produtividade: a possibilidade de troca de informações entre os usuários;
- Atualidade: os documentos estão permanentemente em construção e atualização;
- Economia: pode-se acessar uma informação de qualquer parte do mundo a um baixo custo;
- Globalização: pode-se conhecer costumes, culturas e pensamentos de outros povos.
- Rodrigues (1998), afirma: é irreversível, o futuro se torna cada vez mais digital. Dentro desta linha de pensamento o autor elenca 4 situações para ilustrar o fenômeno da era digital:
  - Em pouco tempo a Internet será um utilitário igual à televisão. O acesso será automático e cada um pagará pelo uso, igual à eletricidade;
  - Os três produtos de maior penetração no mercado nos últimos cinco anos não foram previstos por ninguém: celular, *laptop* e CD. Não foram previstos por ninguém, porque foram subestimadas as necessidades das pessoas por informação, educação e entretenimento;
  - Nas empresas hoje, os escritórios têm livros, telefone, cartas, acesso a WWW. O inconveniente é ter que ir até os mesmos. Um chip já projeta o escritório numa parede. É possível clicar no *laptop* e acessar o escritório de qualquer lugar que se esteja. Para ter um escritório digital, é necessário apenas ter um *palmtop*, com tela de cristal líquido.

- As reuniões virtuais são cada vez mais comuns. O Hotel Hilton, nos Estados Unidos, inaugurou uma sala com café da manhã que permite que sejam feitas reuniões com pessoas de outras cidades.

O serviço custa 199 dólares. Essa é uma economia incalculável de dinheiro e tempo para profissionais e empresas, somente possível através da tecnologia.

A Microsoft vai transformar os computadores pessoais em centros de entretenimento doméstico, e isso será possível com a criação de um sistema, a ser lançado ainda em 2004, que permitirá que os televisores toquem música e vídeos armazenados no computador.

O anúncio feito pelo dono da empresa de maior influência sobre a tecnologia no mundo, Bill Gates, talvez seja suficiente para demonstrar a realidade sobre a convergência entre TV e computador (MACHADO, 2004).

A gigante da fotografia Kodak divulgou planos de suspender a venda de câmeras tradicionais na América do Norte e na Europa para se concentrar na venda de modelos digitais, ou então a novidade dos novos aparelhos de celular que tiram fotos e produzem vídeos, e os enviam por e-mail (MACHADO, 2004).

De acordo com Machado (2004), a tecnologia digital permitirá a criação de uma televisão com programação não linear, amplamente segmentada por uma infinidade de canais, com conteúdo navegável, onde o telespectador poderá escolher o que deseja assistir quando e como quiser, permitirá interatividade com o conteúdo e com outros telespectadores, e possibilitará acesso a serviços e compras eletrônicas.

Todas essas novas tecnologias estão conectadas direta ou indiretamente à internet e começam a exercer uma importante influência em nosso cotidiano, pelo estímulo de novos comportamentos e hábitos moldados por forças que segundo Machado (2004), podem ser definidos como:

- **Instantaneidade:** a tecnologia acelera o ritmo de vida das pessoas. Os ciclos de mudança estão cada vez mais curtos. O imediatismo está cada vez mais presente em tudo que se faz. As pessoas e o mundo estão cada vez mais *on line*.
- **Interatividade:** as novas tecnologias estão mudando o padrão de comunicação, que está sendo descentralizada através de multicanais em rede.
- **Informação:** a informação é abundante, disponível e constante.
- **Identidade:** as novas tecnologias cada vez mais permitem aos usuários exercitar o ato de personalizar, e possibilitam a busca pela diferenciação pessoal e o registro da própria identidade.

Através da internet é possível perceber que essas quatro forças estão cada vez mais presentes no cotidiano das pessoas. Compreender a dinâmica dessas forças e o seu impacto sobre o consumo, socialização e estilo de vida é o grande desafio para profissionais e empresas.

Desenhando um paralelo desta realidade com mercado de trabalho x profissional, torna-se claro que para se manter em condições competitivas no mercado de trabalho, o profissional passou a ter que ter visão digital.

Tornar-se digital significa, além de ter o conhecimento técnico mínimo, trazer para o seu cotidiano novas lições do mundo dos negócios: terceirizar, redistribuir trabalho, delegar, estar atento e aberto a cada nova tendência e oportunidade de mercado.

### **2.3.2 Oportunidades de trabalho via internet: Tendências**

A era digital é igual ao Velho Oeste. O mais lento morre primeiro.

(Maria Tereza Gomes)



A Internet muda tudo, e cria oportunidades extraordinárias sem fronteiras ou restrições de qualquer espécie. Stewart (2002), afirma que a Internet se encaixa tão bem nas tendências da nova economia que até se tem impressão que uma é produto da outra.

A nova economia, movida pelo mundo digital, pelos negócios digitais, pela informação e pela internet, está mudando drasticamente os procedimentos das empresas e a maneira como as pessoas trabalham. O foco das grandes corporações está voltado para o profissional digital.

De acordo com Bernardi (2000), não basta saber utilizar a internet e o e-mail para ser um profissional digital. É necessário entender o que a tecnologia muda na empresa e no trabalho, e estar preparado para enfrentar estas mudanças. Pensar digitalmente significa cultivar uma constante postura de renovação, é saber como as novidades vão impactar no momento seguinte.

Os progressos da tecnologia da informação tendem a criar espaços importantes, dentro das empresas, para os profissionais com mentalidade digital avançada. Na opinião deste autor, o mundo dos negócios está se tornando bastante complexo, do ponto de vista tecnológico, para que os quadros superiores das empresas continuem monopolizando o poder e as decisões, desta forma, as companhias tendem a transmitir poder a especialistas e a decisores que estejam mais próximos das fontes de informação tecnológica (BERNARDI, 2000).

Neste panorama, de acordo com Colombini (2001), despontam as empresas que estão voltando os processos de busca de profissionais através de *sites* na Internet. “É um processo irreversível e que vai se consagrar como o meio mais eficiente para empresas encontrarem candidatos e candidatos encontrarem empresas” (COLOMBINI, p.33, 2001).

De acordo com Colombini (2001), a *web* já tem cerca de 28.500 *sites* que recebem currículos. Existem vagas para todos os escalões dentro das empresas, de *trainees* a presidentes.

A figura 2 mostra a página inicial do BNE – Banco Nacional de Empregos, *site* de empregos na Internet (objeto desta pesquisa).

Figura 2: Site do BNE – Banco Nacional de Empregos: Página principal

**BANCO NACIONAL DE EMPREGOS (Emprego, trabalho e vagas em todo o Brasil) - Microsoft Internet Explorer**

Arquivo Editar Exibir Favoritos Ferramentas Ajuda

Voltar Pesquisar Favoritos Histórico

Endereço <http://www.bne.com.br/> Ir Links >>

**Banco Nacional de Empregos**

Currículos	1.213.473
Empresas	26.092
Conectados	201

Sábado, 17/4/2004

**Quero emprego**

**GRÁTIS:**

- Cadastre currículo
- Altere currículo
- Pesquise vagas
- Últimas vagas
- Jornal rápido vagas

**PAGO: BNE-VIP**

- Jornal de vagas
- Envie currículo
- Pesquise salários
- Teste das Cores
- C.V. Confidencial
- Você no alvo
- C.V. Indicado

**Quero contratar**

**GRÁTIS:**

- Triagem CV
- Anuncie vagas
- Pesquise currículos
- CV Recebidos
- Altere vagas
- Cadastre Empresa
- Altere Empresa

**PAGO:**

- Sistmars
- Teste das Cores
- Pesquise Salários
- Site de currículos
- Pacote de CV

**Vagas**

**Pesquisa rápida:**

Digite uma função

**Quero ser VIP!**

- \* **Assistente Telemarketing - R\$ 530,00**  
Transporte ferroviário de cargas - São Luiz - MA
- \* **Auxiliar Almojarifado - R\$ 770,00**  
Manutenção, reparação - Campo Grande - MS
- \* **Auxiliar Contabilidade - R\$ 400,00**  
Comércio varejista de máquinas - Cachoeirinha - RS
- \* **Farmacêutico(a) - R\$ 1.000,00**  
Prestação de Serviço - Curitiba - PR
- \* **Vendedor(a) - R\$ 500,00**  
Recursos Humanos - Joinville - SC

**VITRINE TV Empregos**

**0300 789-5665** **Atendimento On-Line**

(\*Tarifa Embratel - minuto: R\$0,29 telefone fixo e R\$0,63 celular + impostos.)

[Altere currículo](#) | [Altere Vagas](#) | [Anuncie Vagas](#) | [Agradecimentos](#) | [BENEFICIENTE](#) | [BNE Mail](#) | [Cadastre currículo](#) | [Contate-nos](#) | [Cursos](#)

Você está no site do BANCO NACIONAL DE EMPREGOS

Fonte: [www.bne.com.br](http://www.bne.com.br). 17 mar, 2004.

O *site* do Banco Nacional de Empregos, conta na data e horário em que a figura acima foi capturada, com 1.213.473 currículos cadastrados, 26.092 ofertas de empregos e 201 pessoas conectadas. O BNE é apenas um exemplo do que está se tornando a busca de

talentos humanos através de ferramentas da Internet. O número de profissionais que se cadastram todos os dias na Internet para procurar trabalho são a cada dia mais expressivos.

A era digital provoca uma grande revolução na forma com que as empresas compram, vendem, se comunicam, se encontram e buscam profissionais. É relevante considerar que a tecnologia digital significa acesso à informação, e o acesso à informação leva o profissional a entender melhor as forças que regem o ambiente em que as mesmas interagem, bem como estreitas barreiras de hierarquia, cultura ou nacionalidade.

### **2.3.3 As organizações em busca do profissional via internet**

As pessoas são o nosso principal ativo.

(LaFontaine)

Gomes (2000), afirma que nos últimos anos o número de empresas que têm *sites* na Internet para recrutar talentos vem aumentando de acordo com o avanço e evolução da tecnologia. Muitos executivos da área de Recursos Humanos acreditam que esta medida é fundamental para colocar não só a atividade da empresa, mas também todos os departamentos na era digital (GOMES, 2000).

Para Colombini (2001), além da facilidade que representam os processos de recrutamento e seleção através da Internet, isso representa uma economia de montes de papel, de uma enormidade de tempo e, em consequência, de muito dinheiro tanto para o candidato quanto para a empresa. Por conta destes fatores a Internet está tomando conta do mundo corporativo. De acordo com um levantamento recente da revista *Fortune*, das 500 maiores empresas do planeta, pelo menos 45% já contrataram pela *web* (COLOMBINI, 2001).

Além do processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal através da *web*, as empresas de um modo geral buscam desenvolver ferramentas de comunicação interna a exemplo da

*Intranet*, que visam melhorar tanto o desempenho do colaborador, como permitir que o mesmo possa interagir ativamente e em tempo real no ambiente de trabalho.

Com o auxílio de *softwares* de gestão, é possível a integração de processos como de recrutamento e seleção, compensação, folha de pagamento e benefícios. Todo histórico de cada colaborador poderá estar registrado no sistema: quando e quantos aumentos teve, cursos que fez, os bônus que recebeu, avaliações de desempenho e plano de desenvolvimento pessoal. Todas estas ferramentas e procedimentos acabam por auxiliar também na integração cultural (GOMES, 2000).

A figura 3 mostra uma vaga disponibilizada no *site* do Banco Nacional de Empregos, para Auxiliar de C.P.D. (Centro de Processamento de Dados).

Figura 3: Site do BNE – Banco Nacional de Empregos: Página de divulgação de vagas

The screenshot shows the website of Banco Nacional de Empregos (BNE) in Microsoft Internet Explorer. The browser address bar shows 'http://www.bne.com.br/'. The page header includes the BNE logo and navigation links: 'Quero emprego', 'Quero contratar', and 'Atendimento On-Line'. A statistics table in the top right corner shows: Currículos: 1.213.474, Empresas: 26.092, and Conectados: 193.

The main content area displays a job advertisement for 'Auxiliar C.P.D.'. The job title is 'Vaga oferecida por empresa do ramo: Consultoria em hardware'. The main duties are listed as 'Principais: Atuar em CPD.' and 'Tarefas: irá auxiliar o Gerente responsável por 05 CPD's.'.

The 'Dados Pessoais' section lists: Sexo: Masculino, Idade: sem restrição, Estado Civil: Qualquer, Bairro: Rio de Janeiro, Cidade: Rio de Janeiro, Estado: RJ.

The 'Escolaridade mínima' section lists: Nível: Ensino Médio (2º Grau) Completo, Curso: Domínio de infra-estrutura de um CPD, noções de parte elétrica; Conhecimentos: Saber calcular capacidade elétrica, dimensionar ar-condicionado, verificar níveis de umidade e temperatura.

The 'Línguas' section lists: Experiência: 2 ano(s).

The 'Cargo' section lists: Salário: R\$ 1100,00, Horário: 9:00 às 18:00, Benefícios: Vale transporte; Ticket refeição R\$ 10,00; Plano de saúde (Amil).

The 'Observações' section is empty.

At the bottom of the page, there are two buttons: 'Candidatar-se' and 'Retornar'. The footer of the browser shows 'Você está no site do BANCO NACIONAL DE EMPREGOS' and the Internet logo.

Fonte: www.bne.com.br. 17 mar, 2004.

Na vaga disponibilizada na figura 3, constam informações referentes ao perfil do colaborador que a empresa busca para preencher esta vaga, bem como informações referentes a salário, benefícios e horário de trabalho.

Na verdade trata-se de um processo seletivo como outro qualquer. A única diferença, é que está relacionado com as tendências da era digital e tecnológica: é um processo seletivo que ocorre *on line*, através da *Internet*.

A internet ainda não estará substituindo as relações pertinentes ao setor de Recursos humanos das empresas, no que diz respeito ao processo de recrutamento e seleção de pessoal. No entanto passa a se apresentar como uma ferramenta poderosa de auxílio aos processos de busca de profissionais, haja vista a agilidade, velocidade e acertividade com que é possível buscar profissionais de qualquer nível e em qualquer parte do mundo através de um *site* de empregos.

#### **2.3.4 O profissional em busca de trabalho via internet**

Usar Internet não coloca você na nova economia digital. O segredo para sair dos átomos em direção aos bits é pensar digitalmente.

(Maria Tereza Gomes)

A Internet muda completamente a forma de fazer negócios, o modo de trabalhar, e em função disso, muda também a forma de vida das pessoas. A Internet já iniciou a revolução na forma de trocar de emprego. Antes, buscar trabalho poderia ser uma jornada de meses de duração. Hoje, pode-se acionar um botão e através deste comando avisar 500 empresas ao mesmo tempo, que existe disponível na rede currículos de determinados profissionais com essas e aquelas habilidades (BERNARDI, 2000).

É possível planejar a carreira aproveitando os benefícios da Internet. Quem já está sintonizado e sabe pesquisar e se candidatar a oportunidades de trabalho via Internet, estará se

adiantando a uma multidão de profissionais que ainda não estão conectados a esta realidade virtual.

De acordo com Colombini (2001), comprar pilhas de jornais em busca da parafernália de recortes de classificados de empregos é coisa do século passado. No momento em que se liga um computador, abrem-se múltiplas possibilidades, desde navegar por uma infinidade de *sites* de empregos no Brasil e no exterior, até pesquisar tudo o que for possível do assunto em *sites* de busca.

O caminho entre o candidato e a empresa torna-se algo mais próximo, eficiente e dinâmico. O profissional tem a possibilidade de em alguns minutos estar concorrendo a inúmeras vagas, bastando apenas que se cadastre em determinados *sites*. Na verdade, basta preencher um currículo eletrônico, apertar *send*, e em um segundo o candidato estará a um clique de distância de uma oportunidade de emprego. Na forma tradicional antes estabelecida para os processos de recrutamento e seleção, o candidato levaria semanas, ou até mesmo meses para ter acesso às mesmas vagas e oportunidades que hoje estão instantaneamente disponibilizadas na Internet através de *sites* de empregos.

#### 2.3.4.1 Currículo on line

Colombini (2001), afirma que depois de livros, CDs e vídeos, entre uma infinidade de outras coisas, há mais um produto à venda na *web*: O currículo. O currículo na Internet é uma mercadoria que pode ser oferecida, simultaneamente, em centenas de *sites* de busca de emprego ou de empresas, e isso vale para qualquer pessoa que trabalhe ou queira trabalhar, para desempregados e para profissionais que queiram algo melhor que seu posto atual.

Segundo Bernard (2000), cada vez mais os profissionais de recursos humanos têm mostrado preferência por candidatos que se candidatam a vagas via e-mail e sites de

empregos. Esta iniciativa por parte dos candidatos, demonstra certa abertura e curiosidade face às novas tecnologias.

Para se preparar um bom currículo virtual, no entendimento de Bernard (2000), é necessário que se estabeleça alguns passos importantes:

- Evitar endereços de e-mail inadequados quando forem destinados a fins profissionais. Optar por um endereço com nome próprio. Ex. mariamartins@hotmail.com.
- Para fins profissionais nem e-mail, nem currículo devem ser confidenciais. Se houver necessidade por parte do candidato de estar omitindo informações referentes a nome, endereço ou quaisquer outros dados, terá chances menores de recolocação. Os dados devem ser fornecidos de forma clara e verdadeira.
- Personalizar ao máximo possíveis cartas de candidatura que seguirão junto com o currículo. Ao se utilizar cartas padrão, corre-se o risco de deixar de fora pormenores e informações importantes.
- No início de uma carta de candidatura, deve-se escrever uma ou duas linhas em forma de resumo das principais aptidões e experiências do profissional. Uma boa primeira impressão é fundamental.
- Revisar gramática e fazer teste de envio do arquivo, são detalhes importantes e que podem evitar constrangimentos posteriores.

Tanto na forma convencional de encaminhar um currículo para uma vaga de emprego, tanto na forma virtual de viabilizar o mesmo procedimento, continua sendo importante a forma com que o documento é elaborado. O diferencial pode estar na forma em que as informações foram disponibilizadas.

A figura 4, mostra um currículo cadastrado no *site* do Banco Nacional de Empregos. Este currículo fornece informações fundamentais a respeito do candidato. O currículo é



padronizado pelo *site*, ou seja, todos os candidatos terão que estar cadastrando o seu currículo de acordo com as normas estabelecidas pelo *site*.

Figura 4: Site do BNE – Banco Nacional de Empregos: Página de divulgação de currículos



Fonte: www.bne.com.br. 17 mar, 2004.

O currículo apresentado através da figura 4, pode ser encontrado por qualquer empresa do mundo, basta apenas que a empresa esteja conectada à Internet. A Internet, nunca é demais lembrar, é o mais eficiente canal de comunicação e de aproximação entre pessoas no mundo jamais inventado pelo homem. Chega instantaneamente, onde quer que haja um computador e um telefone, na esquina ou do outro lado do mundo.

Neste momento do século XXI, em que nos defrontamos com a eminência e proliferação da tecnologia e da Internet aos 4 cantos do planeta, é fundamental, segundo Reis



(2000), que o profissional busque conhecer softwares específicos, pelo menos dentro de sua área de atuação.

Reis (2000), enumera alguns softwares com programas direcionados e específicos, os quais podem fazer a grande diferença no momento da opção de uma empresa por um candidato:

- **Vendas:** o windows/CE, a versão do windows para notebooks, PDA (Personal Digital Assistants) e HandHelds (quinta geração das agendas eletrônicas) é o software do vendedor virtual. Ele garante o envio dos pedidos direto para a área de produção, estoque ou distribuição da empresa.
- **Finanças:** o Oracle Financials e o Magnuns, permitem análises e simulações profundas de, por exemplo, orçamentos e projetos.
- **Marketing:** quem atua em marketing de consumo precisa conhecer as últimas versões do Market Data Base e do SPSS (módulos estatísticos que permitem análise de dados). Indispensável também conhecer o funcionamento das centrais de atendimento (call center). Elas utilizam tecnologia altamente sofisticada.
- **Recursos Humanos:** sistemas integrados de gestão de pessoas são cada vez mais comuns. Um dos sistemas utilizados é o CAJE (Computer Aided Job Evaluation), que dá suporte à avaliação de competências e ao banco de dados dos funcionários.
- **Bancos:** a ultramodernização das mesas de operações, do transporte rápido de dados e das operações em moeda estrangeira é tecnologia digital pura. E mais, fundamental saber utilizar os terminais de informação.

Definitivamente existe uma nova linguagem sendo desenhada todos os dias na Internet. Quem não falar essa língua certamente não conseguirá mais se comunicar. O domínio das tecnologias de informação e comunicação constitui, cada vez mais, um requisito

indispensável na formação dos jovens para sua habilitação profissional num mercado extremamente competitivo e globalizado.

O fantástico mundo da era digital é capaz de remeter qualquer indivíduo a situações inimagináveis. Permite que sejam vivenciadas novas situações a cada momento. As oportunidades e canais que se abrem a partir deste processo são incontáveis. Isto tudo é irreversível.

O mercado de trabalho por sua vez, a cada momento mais exigente e dinâmico, abre espaço e oportunidades de trabalho via internet. O profissional do século XXI vive um momento de mudanças absolutas e constantes, precisa reciclar e acompanhar as mudanças velozes para não se tornar inadequado e ficar fora do processo.

A partir dos conteúdos presentes nesta etapa da fundamentação, foi possível subsidiar a abordagem do tema estudado.

### **3 BANCO NACIONAL DE EMPREGOS - BNE**

<sup>1</sup>Com o propósito de situar o leitor em relação ao *site* em estudo, apresenta-se, a seguir, o histórico do BNE como empresa, e sua situação atual enquanto estrutura administrativa e *site* da *Web*.

#### **3.1 HISTÓRICO DO BNE – BANCO NACIONAL DE EMPREGOS**

Criado em 1995, na cidade de Curitiba no Paraná, por Marcos Aurélio de Abreu Rodrigues e Silva, focado no objetivo do Grupo Employer de exercer sua responsabilidade social, o BNE nasceu de um projeto da empresa de contribuir com a luta contra o desemprego. Para isso criou um espaço onde gratuitamente empresas e candidatos pudessem se encontrar e interagir entre si. A meta foi criar uma ferramenta poderosa, porém simples, que pudesse unir a mais alta tecnologia à facilidade de operação, fazendo do BNE o maior *site* de empregos

---

<sup>1</sup> As informações existentes no capítulo 3 foram cedidas pela gerente do Banco Nacional de Empregos, Elaine Wacheski e pelo Diretor de Desenvolvimento Tecnológico, Marcelo Silva.

gratuito do Brasil. A grande diferença do método tradicional para a Internet é que em 20 minutos o candidato manda o seu currículo para mais de 24.000 empresas.

Em alguns estados, o BNE é o *site* das agências de emprego - ao se cadastrar acaba tendo seu currículo enviado para todas elas. O mesmo ocorre com as empresas, que podem ter os profissionais qualificados para seus processos em minutos.

O *site* do BNE surgiu da identificação de oportunidade em se atuar como intermediário entre candidatos e empresas através da internet, e visa facilitar a aproximação entre candidatos e empresas da forma mais simples e ágil possível e em tempo real. O modelo do negócio é comercializar produtos, serviços e informações ligados ao mundo do trabalho.

O Banco Nacional de Empregos é uma das mais importantes iniciativas criadas na internet. Por meio do BNE, tanto candidatos quanto empresas podem oferecer e buscar oportunidades de emprego. Estão disponíveis no *site* em tempo real, vagas e currículos em todas as áreas para profissionais de todos os níveis e perfis em todo o Brasil.

O BNE atualizado diariamente trata-se de um sistema eficaz de cadastramento e cruzamento de dados, que possibilita às empresas receber currículos de candidatos que se encaixem perfeitamente no perfil procurado.

Aproveitando os recursos da internet, instrumento poderoso e ágil de comunicação, para atender os clientes de maneira mais rápida, sem perder a qualidade, a página também conta com uma vitrine profissional onde os candidatos podem cadastrar seus currículos gratuitamente para serem avaliados pelas empresas que divulgarem oportunidade em aberto.

Atualmente, junto com o *site* gratuito, o BNE oferece ainda serviços especiais pagos tanto para pessoa física ou jurídica. Estes serviços contam com o que há de mais recente em tecnologia, com alguns serviços ainda exclusivos no mundo a exemplo do serviço de vagas no celular. Através do *site*, candidatos e empresas, podem, respectivamente, buscar e oferecer oportunidades de emprego gratuitamente.

A idéia deu certo e o *site* conta atualmente com mais de 1.166.581 currículos cadastrados e 24.662 empresas.

### 3.2 A EMPRESA BNE – BANCO NACIONAL DE EMPREGOS

Posicionamento de mercado e características da empresa BNE, responsável por colocar e manter o *site* no ar são explanadas a seguir.

#### 3.2.1 Missão

A missão do BNE é fazer com que profissionais e empresas se comuniquem, proporcionando condições necessárias para a concretização de negócios por intermédio da internet, promovendo a empregabilidade aos profissionais que buscam uma recolocação no mercado de trabalho e oferecer para as empresas mais agilidade em seus processos de recrutamento e seleção, com excelência no atendimento e um tratamento personalizado a todos os seus clientes, trazendo aos seus proprietários alta lucratividade.

#### 3.2.2 Foco

O BNE tem como foco atender toda a população e empresas direcionadas a produtos e serviços, visando ser identificado como um dos maiores e mais completo *sites* do setor, destacando-se por seus serviços eficientes e inovadores.

#### 3.2.3 Objetivos

Banco Nacional de Empregos estabelece objetivos a serem alcançados em curto e longo prazo. Em curto prazo, o BNE visa aumentar sua receita e criar novos projetos e

serviços para ampliação da marca. Para cinco anos o BNE deseja ser líder em seu segmento como o maior e mais conhecido banco de currículos do país.

### **3.2.4 Mercado potencial**

O mercado potencial do Banco Nacional de Empregos é a população de um modo geral. No entanto, existe uma segmentação no que diz respeito à renda da população e condições tecnológicas desta. A meta do BNE é atingir uma população de classe A, B, C e D, que possua acesso à internet. De acordo com pesquisa recente do IBGE, realizada nas seis principais capitais do país, cerca de 2,4 milhões de pessoas estão fora do mercado de trabalho.

A oportunidade para o Banco Nacional de Empregos, esta no fato principalmente de que, grande parte das empresas de médio e grande porte tem seus processos de recrutamentos baseados na internet, que tem como consequência a busca do candidato por essa mídia para se expor no mercado de trabalho.

### **3.2.5 Estratégia de Marketing**

A estratégia de marketing do BNE visa ganhar mercado rapidamente, focando primeiramente os profissionais e empresas que possuam acesso a internet. O plano de marketing visa a fidelização de clientes através da qualidade dos produtos e serviços e agilidade nos processos, fazendo com que esses clientes venham associar-se ao *site*.

A busca por essa fidelização é feita através dos elementos de diferenciação da empresa:

- Serviço é fácil de usar;
- Não utilização de tabelas intermediárias;
- Apresentação sem restrições de lista de até 50 pessoas por cargo pesquisado;
- Voltado a tecnologias para o telefone celular;

- Permite cruzamento inteligente de informações;
- Possui serviço de *Stand by* para aviso por e-mail ou celular de vaga ou currículo cadastrado conforme o pedido;
- Disponibiliza classificações para pessoas deficientes ou reabilitados;
- Permite que estrangeiros busquem oportunidades ou candidatos em outros países ou mesmo busquem alternativa dentro de seu próprio país;
- Apresenta conteúdo específico de serviços e informações de emprego;
- Comunicação constante com o cliente.

### **3.2.6 Panorama do Mercado Atual**

Recentes projeções mostram que a quantidade de e-mails transmitidos já ultrapassou o número de telefonemas, tornando-se, cada vez mais, uma ferramenta indispensável na comunicação entre pessoas.

Um fator de grande importância para o crescimento do Banco Nacional de empregos é o crescimento do número de aparelhos celulares em relação ao número de computadores pessoais (PC's) na América Latina, tendo em vista o número cada vez maior de usuários do *site* utilizando serviços como o de envio de currículos via celular.

Levando em consideração este dado, pode-se considerar que o modelo de negócio do Banco Nacional de Empregos adequasse perfeitamente ao dinamismo do mercado tecnológico.

### **3.2.7 Descritivo da operacionalização interna**

Assim que a empresa realiza o cadastro de uma vaga, a mesma é publicada no *site* e imediatamente fica disponível para ser visualizada pelos candidatos VIP's, que pagam um determinado valor e tem prioridades em receber o comunicado de vagas recém cadastradas.

Neste mesmo instante, o sistema inicia uma busca no banco de dados do BNE, procurando candidatos que atendam a necessidade específica daquela vaga.

Tendo encontrado profissionais com o perfil compatível com o cargo que a empresa deseja preencher, o BNE envia para os mesmos uma mensagem por e-mail e também via telefone celular. Ou seja, se o candidato possuir um e-mail habilitado no celular, ele vai ser avisado sobre a vaga que foi disponibilizada no *site*, imediatamente após ter sido cadastrada.

O serviço de vagas pelo celular tem sua operacionalização baseada nas tecnologias WAP e SMS, que permitem o envio de mensagem de texto de computador para celular ou de celular para celular. Somente o BNE utiliza este recurso para agilizar seu processo de recrutamento e seleção.

O candidato, recebendo a vaga em tempo real, pode entrar em contato imediatamente com a empresa, através do próprio celular. Esse retorno pode se dar de 2 maneiras: Primeiro por voz, ou seja, o candidato tem interesse na vaga e utiliza o telefone para retornar para a empresa. Mas isso só vai ocorrer se a empresa disponibilizar o telefone de contato e se a marca do aparelho permitir tal retorno. No cadastro da vaga existe um campo chamado “Texto para celular”.

O Segundo modo de retorno é o envio do currículo para a empresa através do próprio telefone celular. Através da tecnologia WAP, o candidato poderá acessar o currículo no banco de dados do BNE e enviá-lo para a empresa usando somente o celular. A empresa receberá o currículo no mesmo formato em que ele é visualizado no BNE, sem qualquer alteração.

Os serviços de transmissão desses dados e recebimento das vagas funcionam com todas as operadoras, variando com suas disponibilidades de acordo com a região de atuação e disponibilidade da tecnologia por parte da operadora.



### 3.2.8 Logística

Para manter o conteúdo atualizado e em “*realtime*” a estrutura operacional é composta por:

- **Cadastradores de vagas:** Profissionais cadastrados em grandes cidades brasileiras que trabalham para prospectar clientes e digitar TODAS as oportunidades de empregos.
- **Auditores de qualidade:** Profissionais que atuam na Administração central do *site* (Curitiba/ PR), auditando previamente os dados para publicação, bem como, revisando dados publicados que apresentem características suspeitas.
- **Atendimento on-line:** Profissionais na administração de atendimento do 0300, central que responde a ligações e e-mails.

### 3.2.9 Record de acessos

- Páginas visitadas/ mês - 5.000.000
- Visitantes/ dia - 221.640
- Currículos novos/dia – 1.200
- Vagas ofertadas dia – 515

## 4 METODOLOGIA DA PESQUISA

### 4.1 TIPO DE PESQUISA

Um dos motivos que conduz à prática da pesquisa científica é o desejo de entender como o mundo social funciona, descobrindo as suas conexões e aprendendo a controlar eventos.

Quanto à atitude do pesquisador, para Richardson (1999), a maioria das pessoas que aceitam a relevância da pesquisa está de acordo com a necessidade de desenvolver uma atitude de autocrítica em relação às próprias pesquisas, isto é, toda afirmação deve ser examinada no que se refere a sua veracidade ou falsidade e também como se pode medi-la.

O método de pesquisa diz respeito à escolha de procedimentos sistemáticos para a descrição e explicação de fenômenos.

Este trabalho pretende avaliar a intensidade da oferta de oportunidades de trabalho por parte de empresas, e a intensidade da procura de oportunidade de trabalho por parte do profissional em todo o Brasil, através de dados do *site* do Banco Nacional de Empregos.

Sendo assim, o tipo de pesquisa utilizada é considerada como descritiva, pois delinea o que é, abordando descrição, registro, análise e interpretação dos fenômenos atuais, objetivando o seu funcionamento no presente (SANTOS, 1999).

Dentro dos estudos descritivos, o método de investigação a ser utilizado nesta pesquisa é o Estudo de Caso, que, pela sua flexibilidade, permite captar e compreender o fenômeno em estudo com maior profundidade.

O estudo de caso segundo Chizzotti (1995), é uma designação abrangente para designar uma diversidade de pesquisas que coletam e registram dados de um caso particular.

Gil (1991), o caracteriza como o estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos de maneira que permita o seu amplo e detalhado conhecimento.

Utilizou-se um delineamento do tipo levantamento, uma vez que se estudou uma amostra da população para descobrir a incidência relativa, a distribuição e inter-relação dos fenômenos estudados. A pesquisa de levantamento é a alternativa que as Ciências Sociais têm de lidar com variáveis que estão dispostas naturalmente no ambiente e, assim, não podem ser manipuladas como numa experimentação em laboratório (KERLINGER, 1980).

O estudo pode ser considerado como descritivo-quantitativo, com inclusão de variáveis para verificação das hipóteses e uso das técnicas de quantificação nos procedimentos de coleta, tratamento e análise de dados (RICHARDSON, 1999).

## 4.2 CAMPO DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada junto ao *site* do Banco Nacional de Empregos, que é uma empresa do Grupo Employer Organização de Recursos Humanos.

O Banco Nacional de Empregos, que enquanto estrutura física encontra-se com sede administrativa em Curitiba no estado do Paraná, conta hoje com mais de 1.000.000 de currículos cadastrados e mais de 650.000 empresas disponibilizando oportunidades de trabalho via Internet.

O *site* do Banco Nacional de Empregos, que está disponível em rede mundial desde 1995, foi inicialmente projetado visando desenvolver o cunho social do conglomerado Employer (grupo de empresas ligadas a Employer Organização de Recursos Humanos), aproximando empresas e candidatos via Internet de forma rápida, ágil, interativa e funcional.

#### **4.2.1 Escolha do campo de pesquisa**

A escolha pelo *site* do Banco Nacional de Empregos como campo de pesquisa, justifica-se pelos seguintes motivos:

- Haver receptividade da gerência e diretoria da empresa em colaborar com o trabalho acadêmico a ser realizado;
- Ser do agrado e intenção da empresa ter um trabalho acadêmico de pesquisa utilizando como referência os dados do Banco Nacional de Empregos - BNE;
- Possuir o Banco Nacional de empregos, infra-estrutura tecnológica necessária para obtenção dos dados necessários para a preparação da pesquisa;
- Tratar-se de um *site*, que através de pesquisa científica estará fornecendo dados importantes a respeito de um problema social que atinge todo o Brasil: Desemprego.

#### **4.2.2 Limitação da pesquisa**

Considerando-se a necessidade de estabelecer limites para qualquer tipo de trabalho que se realize, com o intuito do alcance dos objetivos definidos e na adequação da concretização em um determinado tempo, foi delimitado a captura dos dados a serem pesquisados dentro do Banco Nacional de Empregos - BNE, dentro do primeiro semestre de 2003.

Esta pesquisa estudou a população de candidatos cadastrados e empresas cadastradas no *site* do Banco Nacional de Empregos no período de 1º de janeiro de 2003 a 30 de julho de 2003, dentro de uma perspectiva de oportunidades de trabalho e geração de emprego via Internet. Desta forma, os resultados da pesquisa dizem respeito tão somente ao referido período, e não se aplicam em outros momentos do tempo.

### 4.3 COLETA DE DADOS

A coleta de dados é a fase em que se busca os dados e informações relevantes para o estudo no campo de pesquisa.

Santos (1999), define que coletar dados é juntar as informações necessárias ao desenvolvimento dos raciocínios previstos nos objetivos.

Richardson (1999), comenta que, em pesquisas de caráter qualitativo, como é o estudo de caso, as técnicas de entrevista, questionário e observação são indicadas porque permitem penetrar na complexidade do problema.

Na pesquisa do estudo de caso em questão, os dados foram coletados de fonte primária, por meio da base de dados da própria organização pesquisada, através de questionários indicados nos apêndices 2 e 3, elaborados a partir das referências teóricas sobre o tema em questão e aplicados aos integrantes da amostra.

#### 4.3.1 Instrumentos de coleta de dados

Para Godoy (1995), os instrumentos fundamentais de coleta de dados em estudos de caso são entrevistas, questionários e a observação.

A coleta de dados da pesquisa em questão foi norteada pela técnica do questionário. A elaboração do questionário foi necessária para que se pudesse buscar objetivamente os dados necessários para se chegar aos objetivos da pesquisa.

De acordo com Marconi (1990), questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador.

Todos os dados tanto de candidatos quanto de empresas já estavam armazenados na base de dados do Banco Nacional de Empregos. Tendo em vista o grande fluxo de informações armazenadas na base de dados do site, foi de fundamental importância estar

adequando o questionário no sentido de buscar somente os dados que poderiam ser relevantes para os objetivos da pesquisa.

A coleta dos dados foi estruturada em 3 fases:

- Reunião com diretoria e gerência do Banco Nacional de Empregos visando estabelecer diretrizes e prazos para obtenção e captura dos dados para a amostra da pesquisa;
- Formulação de questionários voltados ao candidato e às empresas, necessários para a captura dos dados;
- Obtenção e tratamento dos dados da amostra de pesquisa, preparando os mesmos para os resultados finais.

Nesta pesquisa, o questionário aplicado na coleta de dados foi constituído de perguntas fechadas de múltipla escolha, e aplicado diretamente sobre a base de dados do Banco Nacional de Empregos, dentro do Centro de Processamento de Dados da empresa em Curitiba no Paraná.

#### **4.3.2 Perguntas de pesquisa**

A partir do referencial teórico utilizado e dos objetivos geral e específicos definidos, foram elaboradas algumas perguntas para buscar os dados para a pesquisa.

Perguntas direcionadas aos candidatos cadastrados no *site* do Banco Nacional de Empregos – BNE:

1. Qual a idade
2. Qual o sexo
3. Qual a formação Escolar
4. Em que estado se cadastrou.

5. Qual o salário pretendido
6. Qual o estado civil
7. Em que função procura colocação no mercado
8. Quantos anos têm de experiência anterior na função desejada
9. Quanto tempo se encontra sem emprego

Perguntas direcionadas às empresas cadastradas no *site* do Banco Nacional de Empregos – BNE:

1. Qual o número de funcionários
2. Qual é o ramo de atividade da empresa
3. Qual a formação do profissional que buscou via internet
4. Qual o salário que a empresa ofereceu
5. Em que estado se cadastrou e abriu vaga
6. Para que função ofereceu vaga

#### **4.3.3 Amostragem**

Na visão de Castro (1978), toda teoria de amostragem visa obter o máximo de precisão na informação com um número mínimo de observações.

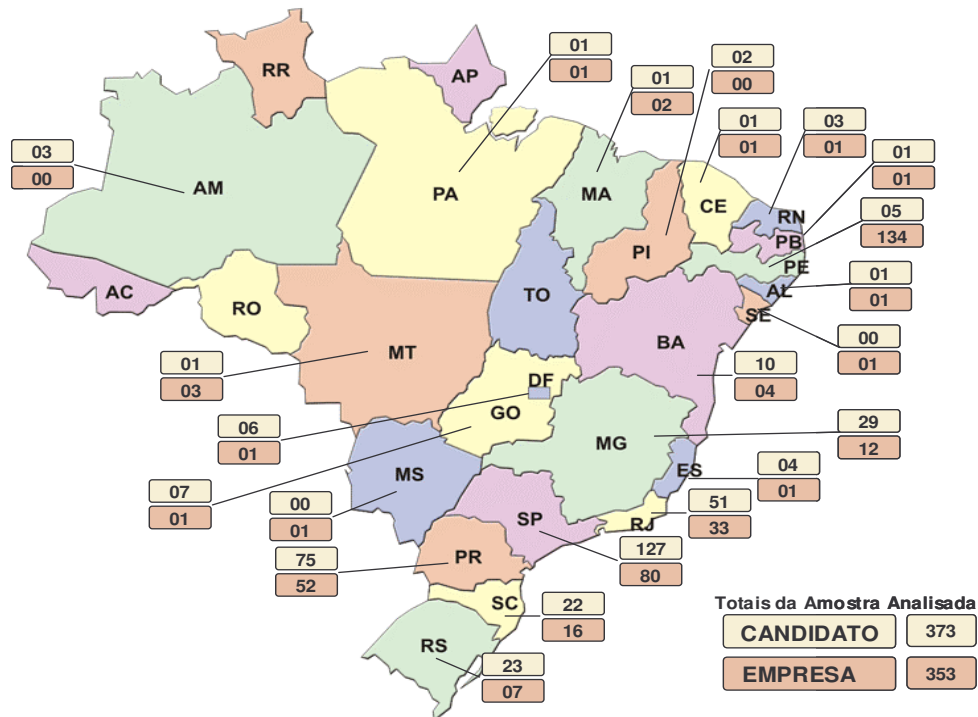
Dentro desta visão e considerando o objetivo da pesquisa e suas características, foi estabelecido que o universo pesquisado será composto tanto pelos candidatos quanto pelas empresas cadastradas no Banco Nacional de Empregos, no primeiro semestre de 2003.

Foi considerado para esta etapa da pesquisa um universo de 3.037 empresas cadastradas e divulgando vagas e de 133.207 candidatos cadastrados no *site* do Banco Nacional de Empregos, tendo para efeito de consistência o tamanho da amostra categorizada

na análise estatística, proporcional ao universo em questão. Nesse caso a amostragem adotada foi de 373 candidatos cadastrados e 353 empresas cadastradas no *site* do Banco Nacional de Empregos – BNE, no primeiro semestre de 2003. Foi considerado um erro amostral de 5% e um grau de confiança de 95%.

A Figura número 5 mostra a população amostra distribuída por região do Brasil. A amostra foi capturada da base de dados do Banco Nacional de Empregos – BNE aleatoriamente, levando em consideração em um primeiro momento os números totais de cadastrados tanto de candidatos quanto de empresas. A Figura número 5 mostra onde se cadastraram por região do Brasil os 373 candidatos que fazem parte da amostra desta pesquisa. Mostra também onde se cadastraram por região do Brasil as 353 empresas que disponibilizaram oportunidades de trabalho e fazem parte desta amostra de pesquisa.

Figura 5: População Pesquisada: Amostra da Pesquisa



Fonte: [www.bne.com.br](http://www.bne.com.br). 01.01.2003 a 30.06.2203.



#### 4.4 ANÁLISE DOS DADOS

Os dados foram analisados de maneira descritiva e interpretativa, considerando as formas qualitativa e quantitativa. A análise foi aplicada buscando a interpretação dos dados encontrados visando a compreensão dos dados tomados como referência. Para Godoy (1995), o objetivo da análise de conteúdo é compreender criticamente o sentido das comunicações, seus conteúdos e significações explícitos ou ocultos. Foram previstas três fases fundamentais para a análise dos dados:

- pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, realizados pela leitura inicial dos documentos;
- exploração do material, norteadas pelo referencial teórico e pelas perguntas de pesquisa formuladas;
- tratamento dos resultados e interpretação, que apoiada pelos resultados brutos a pesquisadora procurou torna-los significativos e válidos.

A análise estatística foi aplicada para categorizar os dados coletados, fazendo-se uso da estatística descritiva, com instrumental tipo média percentual, histograma de frequência e gráficos, utilizando-se software Excel, da Microsoft.

## 5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo, apresenta-se os resultados obtidos na pesquisa, a partir de informações coletadas através da base de dados do Banco Nacional de Empregos.

Importante frisar o fato de que a distribuição do número de pesquisados no que se refere tanto aos candidatos (373) quanto às empresas (353) dentro do território nacional, aconteceu de forma totalmente aleatória, seguindo os passos estabelecidos pela metodologia da pesquisa.

O objetivo foi ser fiel aos dados obtidos através da base de dados do Banco Nacional de Empregos, obedecendo e respeitando a obtenção dos dados da forma que foram resgatados através de fórmula previamente estabelecida.

Tendo em vista que os dados trabalhados são dados que constam na base de dados da empresa Banco Nacional de Empregos, o percentual de obtenção das respostas esperadas foi de 100%, pois os dados que estão no *site* foram previamente tratados, ou seja, estão na base de dados por apresentarem todas as informações que o *site* solicita.

Desta forma, independente da margem de erro (5%), todas as perguntas estabelecidas obtiveram respostas da base de dados do Banco Nacional de Empregos – BNE.

Os dados foram analisados e interpretados de acordo com as médias ponderadas (em percentuais) obtidas através das respostas da população pesquisada.

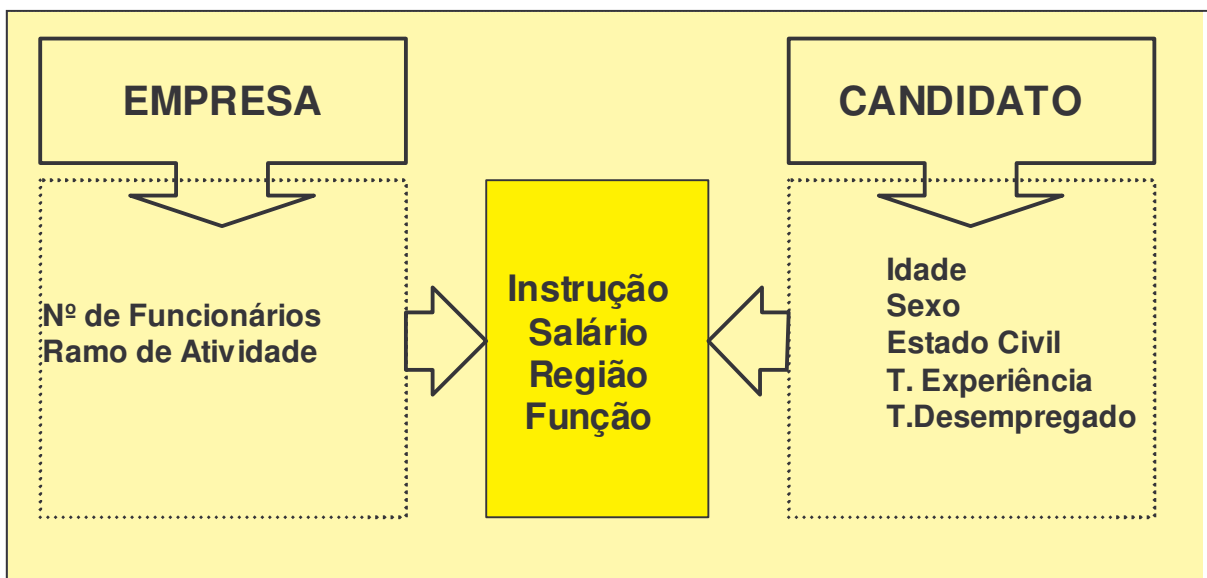
Nos anexos 4 e 5 desta Dissertação de Mestrado estão disponíveis para o leitor, todos os dados de candidatos e empresas organizados e distribuídos por região do Brasil.

## 5.1 ESBOÇO DINÂMICO DA PESQUISA

O esboço dinâmico da pesquisa mostra todos os dados que foram resgatados e trabalhados neste trabalho.

Pode-se observar também na figura 6 a existência de dados referentes à instrução, salário, região e função que são cruzados entre os resultados das empresas e candidatos, tendo em vista que se trata de itens iguais.

Figura 6: Esboço dinâmico da pesquisa



Fonte: Desenvolvido pela autora

A figura 6 mostra todos os itens que foram trabalhados tanto sobre candidatos como sobre empresas. Mostra também os dados que foram coletados e que foram possíveis de se cruzar informações (instrução, salário, região e função).

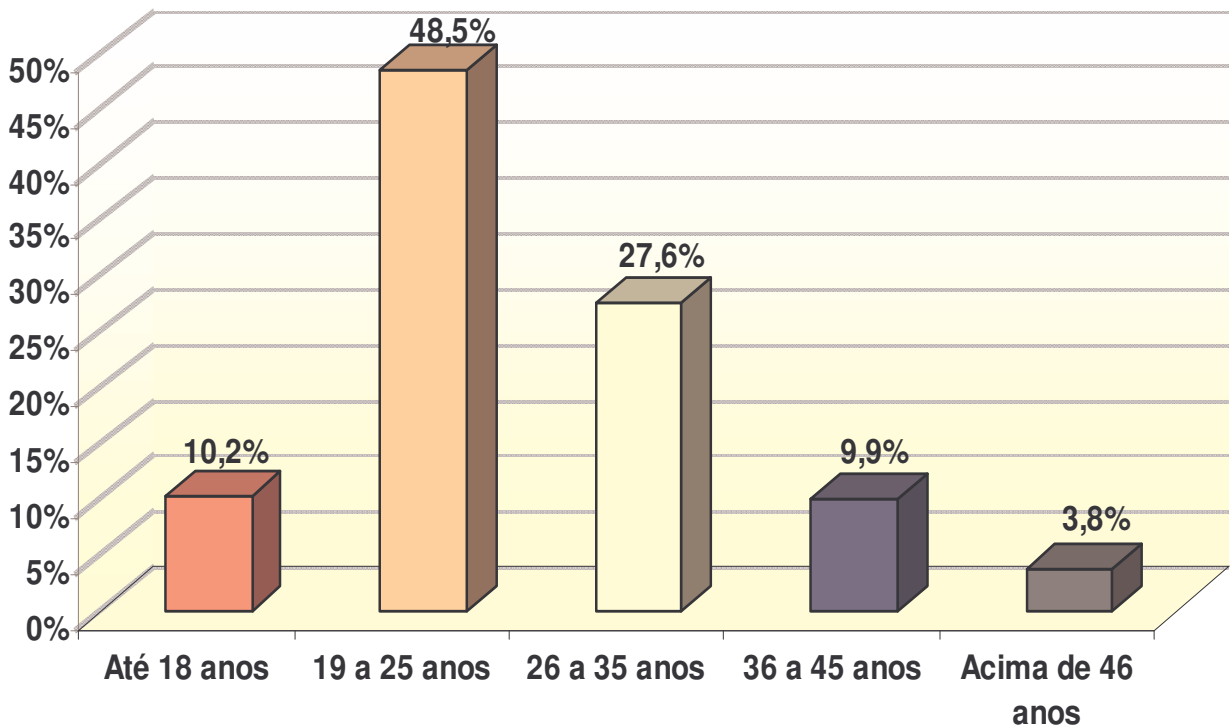
Estes dados resultaram em informações que foram de fundamental importância para as conclusões deste trabalho de pesquisa.

## 5.2 PERFIL DO CANDIDATO EM BUSCA DE VAGA DE TRABALHO QUE SE CADASTROU NO *SITE* DO BANCO NACIONAL DE EMPREGOS - BNE

Nesta fase buscou-se conhecer o perfil do candidato que se cadastrou no *site* do Banco Nacional de Emprego – BNE, no primeiro semestre de 2003. Os dados pesquisados para se chegar ao perfil do candidato foram idade, sexo, estado civil, tempo de experiência, tempo desempregado, nível de escolaridade, salário que buscou, região em que se encontra e função em que busca colocação.

A seguir mostra-se cada um dos itens citados através de explanação com gráficos em percentuais.

Figura 7: Idade do candidato



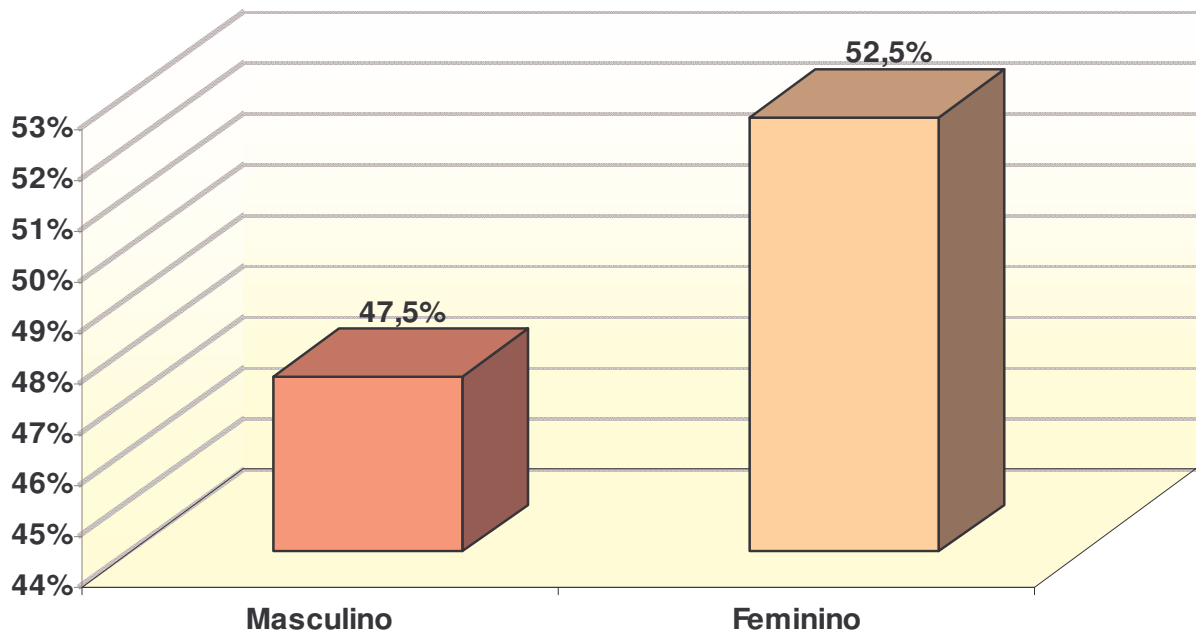
Fonte: Desenvolvido pela autora

Nota-se que houve predominância na faixa etária de 19 a 25 anos, dos candidatos que se cadastraram no Banco Nacional de Empregos no primeiro semestre de 2003. A referida faixa etária foi responsável por um total de 48,5% dos cadastrados.

Em segundo lugar no número de cadastrados aparece à faixa etária de 26 a 35 anos, responsável por 27,6% dos cadastrados, seguida sucessivamente pelas faixas de até 18 anos com 10,2% dos cadastrados e 36 a 45 anos com 9,9% dos candidatos cadastrados no *site* no período referido.

A menor concentração de candidatos cadastrados ficou na faixa etária de mais de 46 anos, e este fato pode ser relevante no sentido de alertar para a situação de que se o mercado pode estar fechando as portas para profissionais depois dos 45 anos, ou que os mesmos não buscam se atualizar para o uso e utilização da Internet (Figura 7).

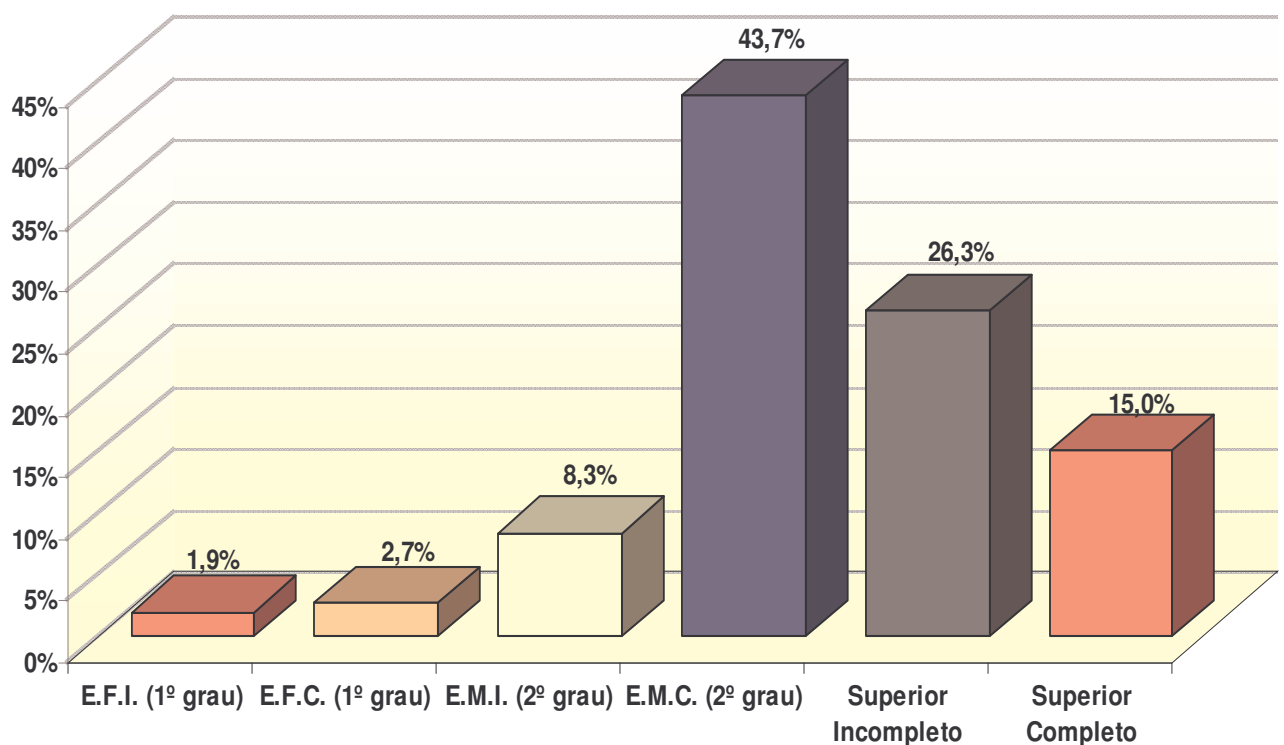
Figura 8: Sexo do candidato



Fonte: Desenvolvido pela autora

No que diz respeito ao sexo dos candidatos que se cadastraram em busca de oportunidades de trabalho no *site* do Banco Nacional de Empregos, no primeiro semestre de 2003 fica claro que a predominância dos cadastros foi do sexo feminino. São 52,5% de cadastrados do sexo feminino contra 47,5% de cadastrados do sexo masculino.

Figura 9: Formação do candidato



Fonte: Desenvolvido pela autora

Percebe-se com clareza que existe predominância no número de cadastrados com o ensino médio completo (2º grau completo). Os cadastrados no *site* com este nível de escolaridade chegam a 43,7%.

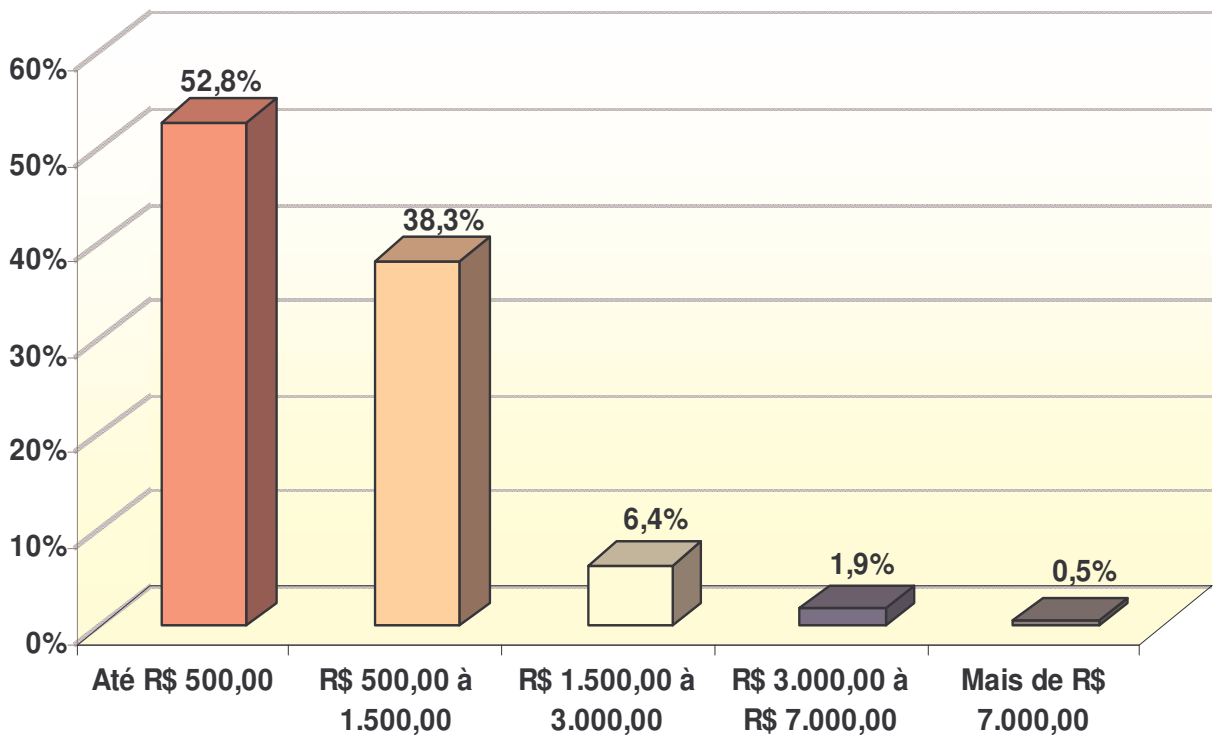
Em seguida, de forma decrescente de números percentuais vem os cadastrados com nível superior incompleto, que somam 26,3% dos cadastrados, os cadastrados com nível superior completo com 15,0%, os cadastrados com ensino médio incompleto (2º grau

incompleto) com 8,3%, os cadastrados com ensino fundamental completo (1º grau completo) com 2,7% e os cadastrados com ensino fundamental incompleto (1º grau incompleto) com 1,9% de cadastros no *site* do Banco Nacional de Empregos – BNE, no primeiro semestre de 2003.

Importante atentar para o fato de que mesmo as faixas mais baixas referentes à formação educacional, começam timidamente a ter acesso à tecnologia.

Por outro lado, chama a atenção o fato de que foram escassos os casos de candidatos com pós-graduação que se candidataram no *site* em busca de colocação no mercado de trabalho. De todo o universo pesquisado, apenas 06 cadastrados têm Pós-graduação, 01 tem Mestrado, um tem Pós-doutorado e nenhum tem Doutorado.

Figura 10: Salário pretendido pelo candidato



Fonte: Desenvolvido pela autora

Em relação ao salário que o candidato cadastrado no *site* do Banco Nacional de Empregos – BNE buscou, é expressivo o número de candidatos que buscam a faixa salarial que vai até R\$ 500,00. Os cadastrados em busca desta faixa salarial são responsáveis por 52,8% dos cadastros. Em seguida, e de forma decrescente em níveis de percentuais, estão os candidatos cadastrados que buscam a faixa salarial de R\$ 500,00 a R\$ 1.500,00 responsáveis por 38,3% dos cadastros, os cadastrados que buscam a faixa de salário que vai de R\$ 1.500,00 a R\$ 3.000,00 responsáveis por 6,4% dos cadastros, os cadastrados que buscam a faixa de salário que vai de R\$ 3.000,00 a R\$ 7.000,00 que representam 1,9% dos cadastrados e finalmente os que buscam a faixa salarial que está acima dos R\$ 7.000,00 que representam tão somente 0,5% dos cadastrados.

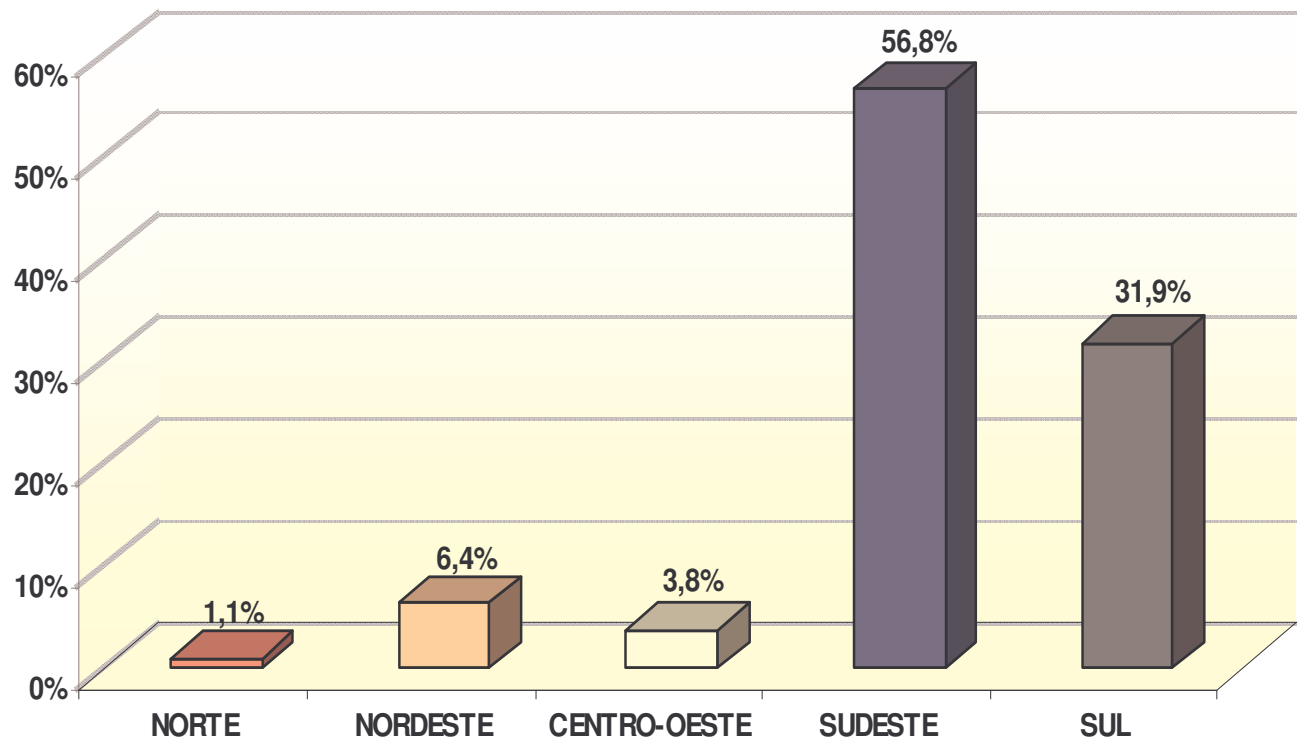
Enquanto 197 candidatos ficaram no patamar dos que estão em busca de salários até R\$ 500,00, somente 2 candidatos ficaram no patamar dos que procuram salários maiores de R\$ 7.000,00.

Enquanto 340 candidatos cadastrados buscam salários que ficam na faixa de R\$ 500,00 a R\$ 1.500,00, somente 33 candidatos cadastrados buscam a faixa salarial que vai de R\$ 1.500,00 a mais de R\$ 7.000,00.

Neste momento já é possível começar a se estabelecer um paralelo entre nível de formação do profissional que se cadastrou no site, com pretensão salarial dos mesmos candidatos cadastrados (figura 10).



Figura 11: Região em que o candidato se encontra

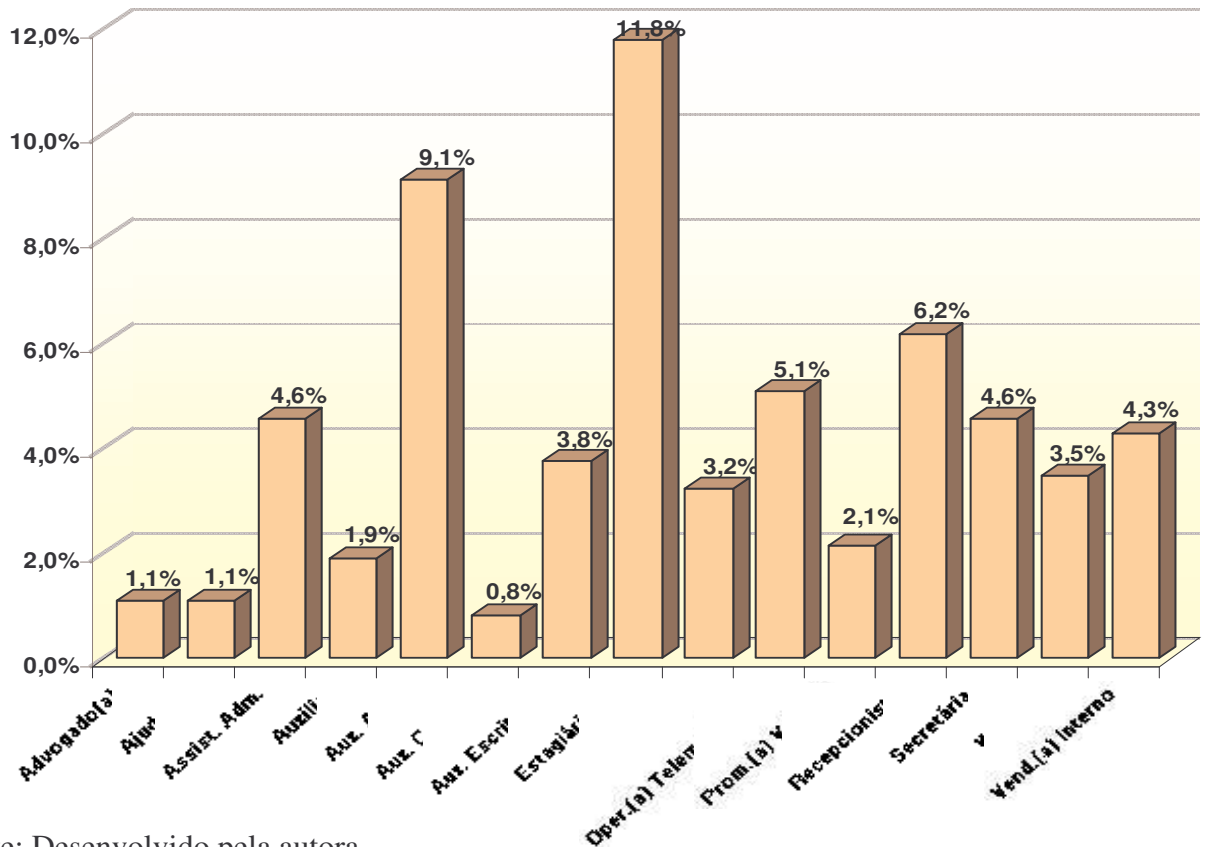


Fonte: Desenvolvido pela autora

Importante voltar a frisar o fato de que a distribuição do número de pesquisados no que se refere tanto aos candidatos (373) quanto às empresas (353) dentro do território nacional, aconteceu de forma totalmente aleatória, seguindo os passos estabelecidos pela metodologia da pesquisa.

Dos candidatos cadastrados no *site* do Banco Nacional de Empregos – BNE no primeiro semestre de 2003, 56,8% estão concentrados na região Sudeste, 31,9% estão concentrados na região Sul, 6,4% dos cadastrados estão concentrados na região Nordeste, 3,8% estão concentrados na região Centro-Oeste e somente 1,1% dos candidatos cadastrados estão concentrados na região Norte do Brasil. Estes dados são somente informativos, e não houve constância ou critérios para distribuição dos pesquisados no que diz respeito às regiões do Brasil (Figura 11).

Figura 12: Funções mais procuradas pelos candidatos



Fonte: Desenvolvido pela autora

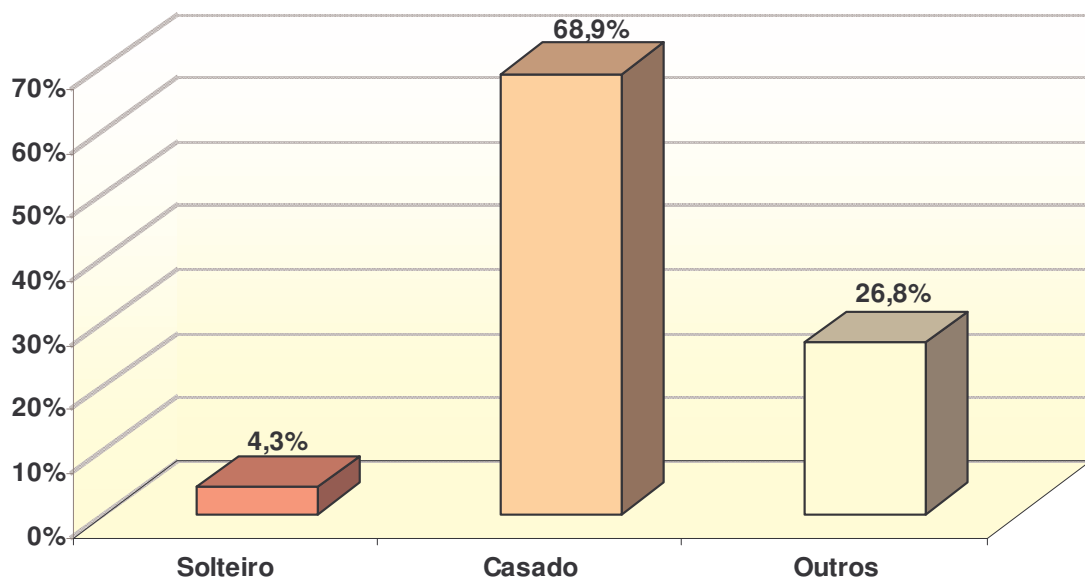
No que diz respeito às funções que os candidatos cadastrados mais procuraram, foi trabalhado com as funções mais procuradas: Estagiário com 11% dos cadastrados, Auxiliar Administrativo com 9,1% dos cadastrados, Recepcionista com 6,2% dos cadastrados, Operador de Telemarketing com 5,1 % dos cadastrados, Assistente Administrativo e Secretária com 4,6% de cadastrados para cada uma das duas funções, Vendedor Interno com 4,3% dos cadastrados, Auxiliar de Escritório com 3,8% dos cadastrados, Vendedor com 3,5% dos cadastrados, Motorista com 3,2% dos cadastrados, Promotor de Vendas com 2,1% dos cadastrados, Auxiliar de serviços com 1,9% dos cadastrados e Advogado e Ajudante com 1,1% dos cadastrados para cada função.

No apêndice 2 consta o cadastro de alguns pesquisados em outras funções, mas em números irrelevantes. Novamente é possível perceber a constância no que diz respeito a

pretensão salarial (conforme demonstra a figura 10) e ao cargo e função que os candidatos estão procurando no *site* do Banco Nacional de Empregos.

Os números expressivos no quesito pretensão salarial mostram estar de acordo com as funções desejadas, bem como estão de acordo também com o que explica a figura de número 9, que mostra os resultados sobre a formação dos candidatos cadastrados (Figura 12).

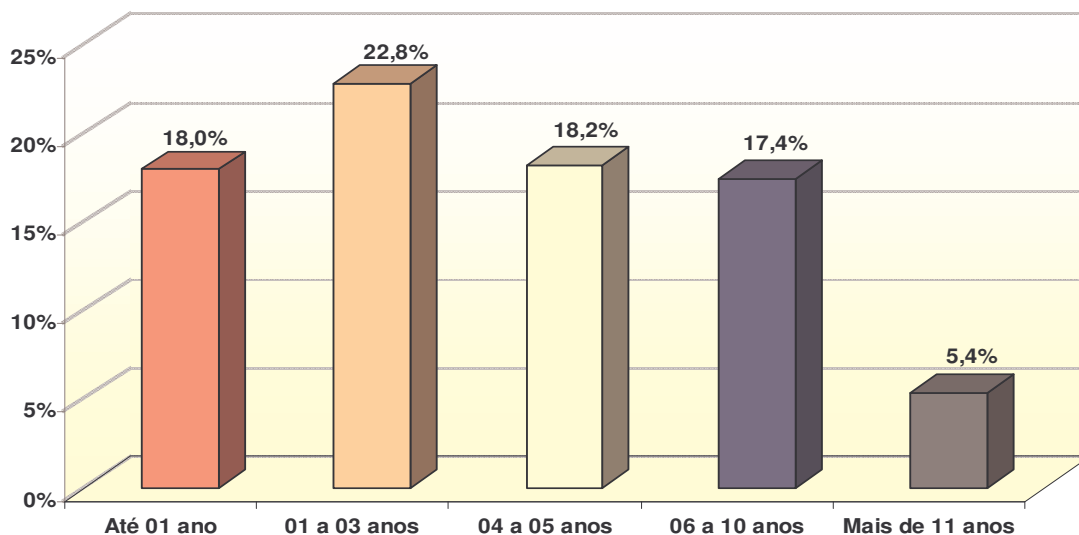
Figura 13: Estado civil do candidato



Fonte: Desenvolvido pela autora

Com 68,9% prevalecem em número de maioria os cadastrados que são casados, seguidos pelo item que se refere a outros (divorciados, desquitados, moram juntos, viúvos), que somam o total de 26,8% dos cadastrados. Por fim, com 4,3% dos cadastros estão os que ficam na situação de solteiros (Figura 13).

Figura 14: Tempo de experiência anterior do candidato



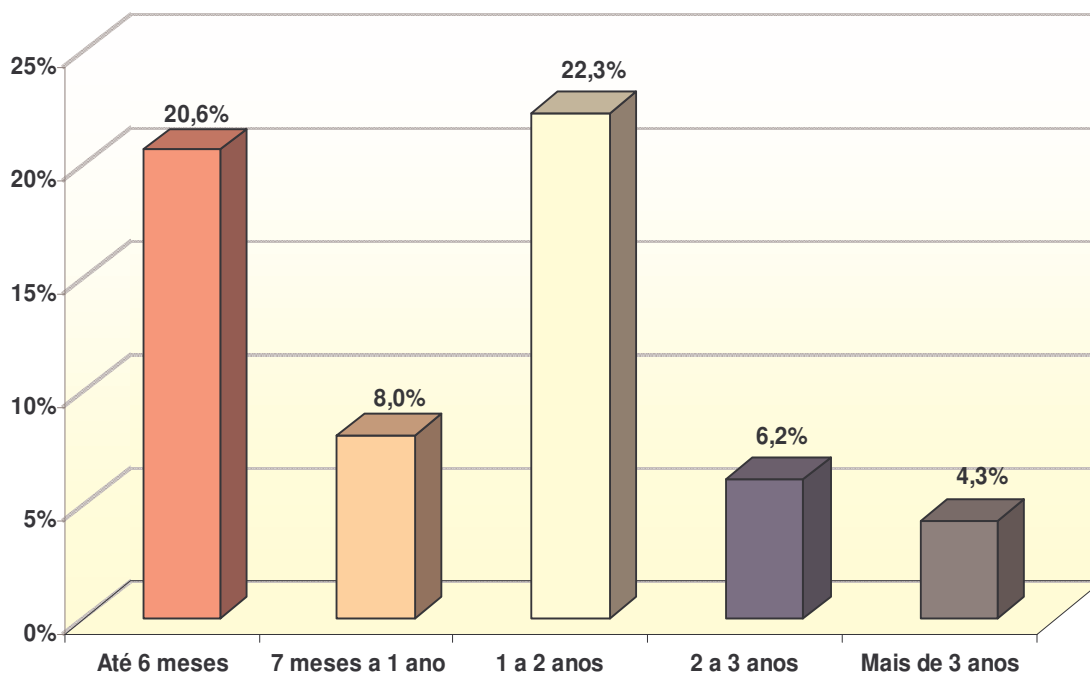
Fonte: Desenvolvido pela autora

O tempo de experiência anterior no mercado de trabalho entre os cadastrados no *site* do Banco Nacional de Empregos, fica concentrado com a maioria que tem de 01 a 03 anos de experiência. Estes cadastrados são responsáveis por 22,8% dos cadastrados que tem experiência anterior de mercado de trabalho.

Em seguida e por ordem decrescente de percentual estão os que têm experiência 04 a 05 anos com 18,2% dos cadastrados, os que têm experiência de até um ano com 18% dos cadastrados, os que têm experiência anterior de mercado de 06 a 10 anos com 17,4% dos cadastrados e finalmente os que têm mais de 11 anos de experiência anterior de mercado com 5,4% dos cadastrados no *site*.

Dentro deste quesito ainda estão situações de cadastrados sem experiência anterior, que somam 68 do total de cadastrados (Figura 14).

Figura 15: Tempo que o candidato se encontra desempregado



Fonte: Desenvolvido pela autora

Percebe-se com nitidez que dos candidatos cadastrados no site do Banco Nacional de Empregos no primeiro semestre de 2003, os que estão desempregados de 01 a 02 anos são em maior número e chegam a 22,3%. Seguidos destes e por ordem decrescente de percentuais estão os candidatos que estão desempregados até 06 meses que somam 20,6% dos cadastrados, os candidatos que estão desempregados de 07 meses a 01 ano que somam 8,0% dos cadastrados, os candidatos que estão desempregados de 02 a 03 anos que somam 6,2% dos cadastrados e os candidatos que estão desempregados a mais de 03 anos que somam o total de 4,3% dos cadastrados.

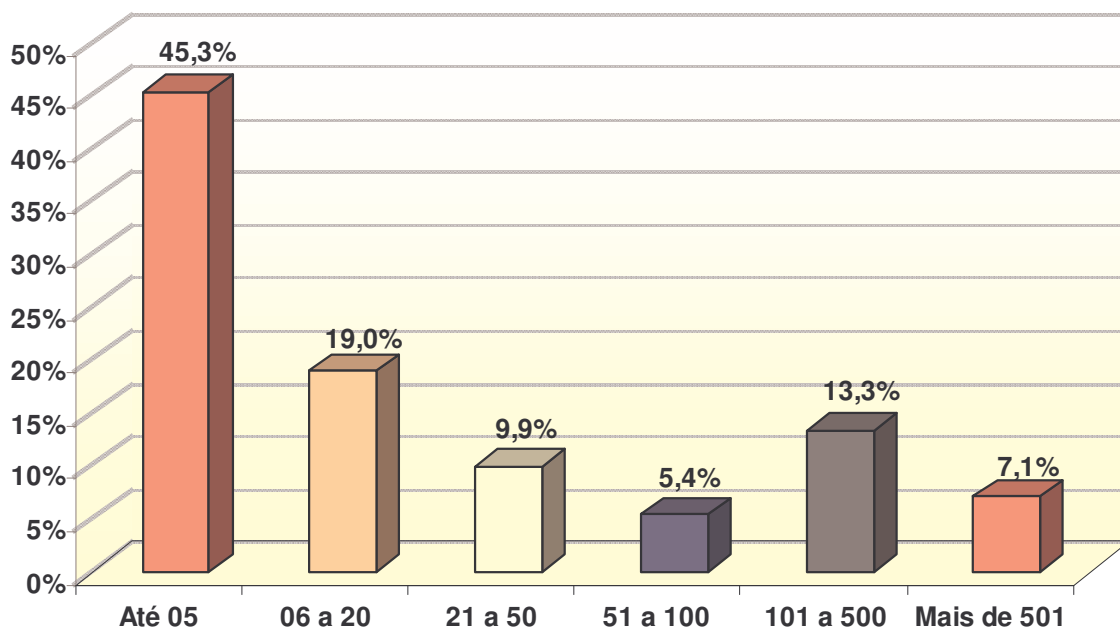
Neste quesito também estão incluídos os candidatos que se encontram trabalhando, mesmo tendo se inscrito no *site* em busca de outras oportunidades de trabalho. Estes candidatos são em número de 144 do total dos candidatos pesquisados (Figura 15).

### 5.3 CARACTERÍSTICAS DAS EMPRESAS QUE DISPONIBILIZARAM VAGAS DE TRABALHO E SE CADASTRARAM NO *SITE* DO BANCO NACIONAL DE EMPREGOS - BNE

Nesta fase buscou-se conhecer o perfil das empresas que se cadastraram no *site* do Banco Nacional de Emprego, no primeiro semestre de 2003, em busca de profissionais disponíveis no mercado de trabalho através da Internet.

O dados pesquisados para se chegar ao perfil e características das empresas cadastradas foram: número de funcionários, ramo da atividade, grau de instrução que exigiu dos candidatos que procurou, salário que ofereceu nas funções que ofereceu vaga de trabalho, região do Brasil em que se encontra e função que ofereceu vagas e buscou candidatos. A seguir, mostra-se cada um dos itens citados através de explanação com gráficos em percentuais.

Figura 16: Número de funcionários por empresas



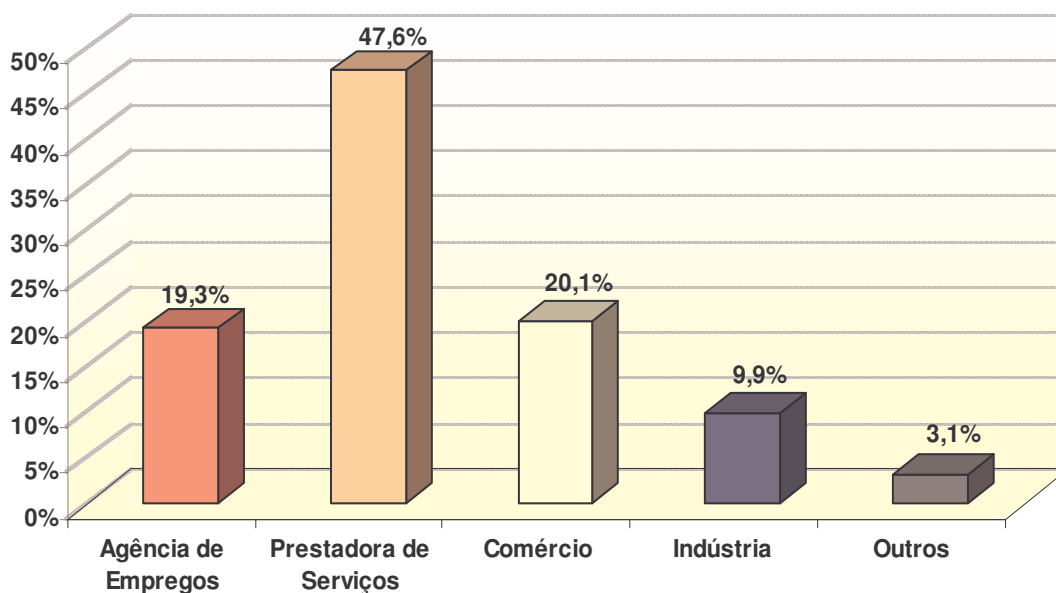
Fonte: Desenvolvido pela autora

Nota-se através do gráfico que as empresas que cadastraram vagas de trabalho no *site* do Banco Nacional de Empregos no primeiro semestre de 2003, são na grande maioria de pequeno porte, levando-se em consideração o número de funcionários.

Empresas cadastradas com um número de até 05 funcionários foram à maioria com 45,3% dos cadastros.

Em seguida, por ordem decrescente de percentuais estão as empresas que possuem um número que fica entre 06 e 20 funcionários com 19,0% dos cadastros, as que possuem um número que fica entre 101 a 500 funcionários com 13,3% dos cadastros, as que possuem um número que fica entre 21 a 50 funcionários com 9,9% dos cadastros, as que possuem um número que fica com mais de 501 funcionários com 7,1 % dos cadastros e as que possuem um número que fica entre 51 e 100 funcionários com 5,4% dos cadastros (Figura 16).

Figura 17: Ramo de atividade da empresa



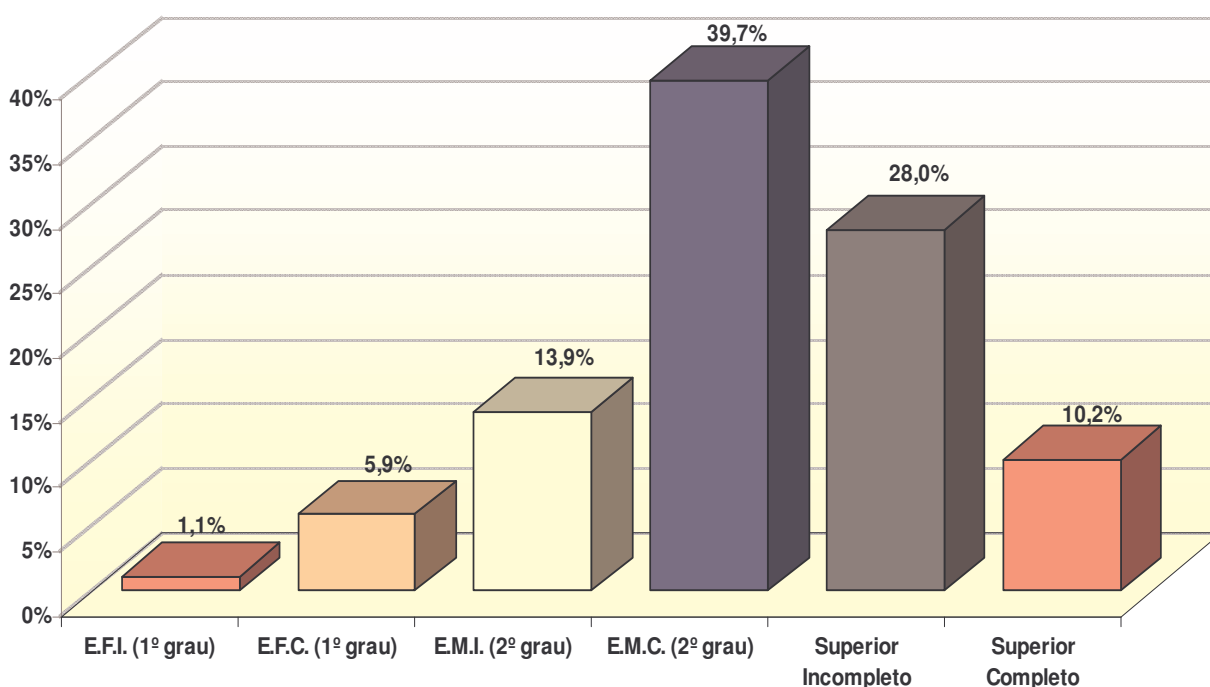
Fonte: Desenvolvido pela autora

Em relação ao ramo de atividade ao qual estão inseridas as empresas que se cadastraram e disponibilizaram vagas no site do Banco Nacional de Empregos, nota-se que

existe uma concentração de empresas na área de Prestação de Serviços. Estas são responsáveis por 47,6% dos cadastros de empresas.

Na seqüência e por ordem decrescente de percentuais estão as agências de empregos, responsáveis por 19,3% dos cadastros, as empresas ligadas ao setor de comércio com 20,1% dos cadastros, as empresas ligadas ao setor da indústria com 9,9% dos cadastros e empresas ligadas a outros ramos de atividades com 3,1% dos cadastros (Figura 17).

Figura 18: Formação que a empresa busca nos candidatos



Fonte: Desenvolvido pela autora

Percebe-se que as empresas que se cadastraram no *site* do Banco Nacional de Empregos no primeiro semestre de 2003, não buscaram profissionais com Especialização, Pós-graduação, Mestrado, Doutorado e Pós-doutorado.

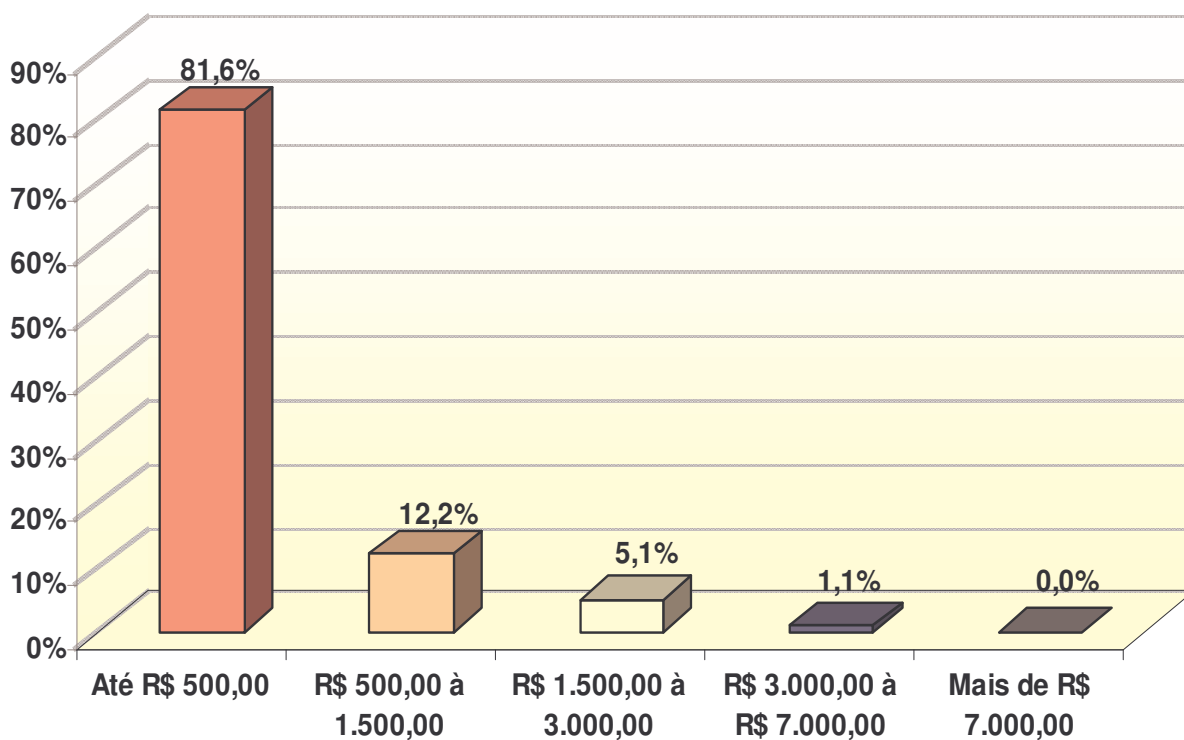
Desta forma, existe novamente sintonia entre o nível de escolaridade do candidato cadastrado no *site*, conforme demonstra a figura de nº 9 e o nível de escolaridade que a empresa busca nos candidatos, conforme mostra a figura de nº 18.



As empresas buscaram com maior frequência os candidatos com Ensino Fundamental Completo, no total de 39,7%.

Em seguida e por número decrescente de percentuais as empresas buscaram o candidato com nível superior incompleto no total de 28%, pelos candidatos com Ensino Médio Incompleto no total de 13,9%, pelos candidatos com nível superior completo com 10,2%, pelos candidatos com Ensino Fundamental Completo com 5,9% e pelos candidatos com Ensino Fundamental Incompleto com 1,1% das buscas (Figura 18).

Figura 19: Salário oferecido pelas empresas



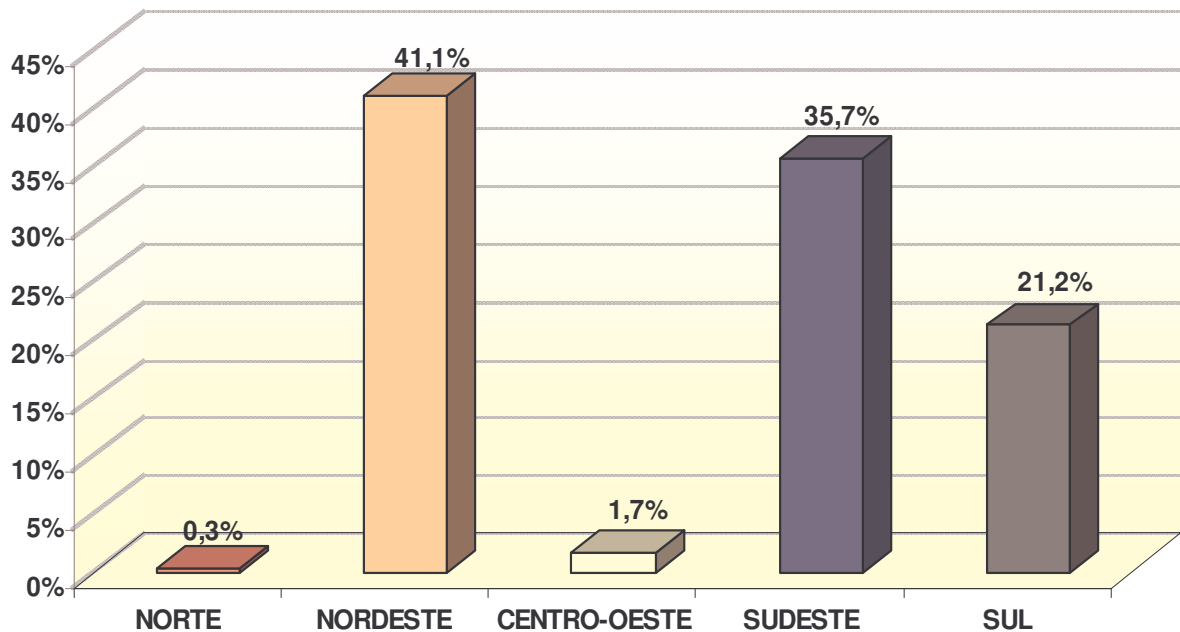
Fonte: Desenvolvido pela autora

No que diz respeito ao salário oferecido pelas empresas que se cadastraram e disponibilizaram vagas de trabalho no *site* do Banco Nacional de Empregos no primeiro semestre de 2003, a maior concentração fica nos salários de até R\$ 500,00 com um total de 81,6% das ofertas. Em seguida, por ordem decrescente de percentuais, as ofertas concentram-

se nos salários que estão entre R\$ 500,00 e R\$ 1.500,00 com 12,2% das ofertas, nos salários que estão entre R\$ 1.500,00 e R\$ 3.000,00 com 5,1% ofertas e nos salários que estão entre R\$ 3.000,00 e R\$ 7.000,00 com 1,1% das ofertas. Não houve ofertas de salário acima de R\$ 7.000,00 por parte das empresas.

Fica clara a situação de que o salário pretendido pela maioria dos candidatos cadastrados no site do Banco Nacional de Empregos – BNE no primeiro semestre de 2003, conforme mostra a figura 10, está de acordo com o salário que as empresas que as empresas mais ofereceram no mesmo período (Figura 19).

Figura 20: Região em que a empresa disponibilizou vagas



Fonte: Desenvolvido pela autora

Quanto às regiões do Brasil onde as empresas cadastraram-se e ofereceram vagas, torna-se importante frisar que da mesma forma que não existiu nenhum critério no que diz respeito a pulverizar e pesquisar com constância de números os candidatos nos estados do

Brasil, não existiu o mesmo procedimento em relação ao número de empresas que disponibilizaram vagas e que foram pesquisadas.

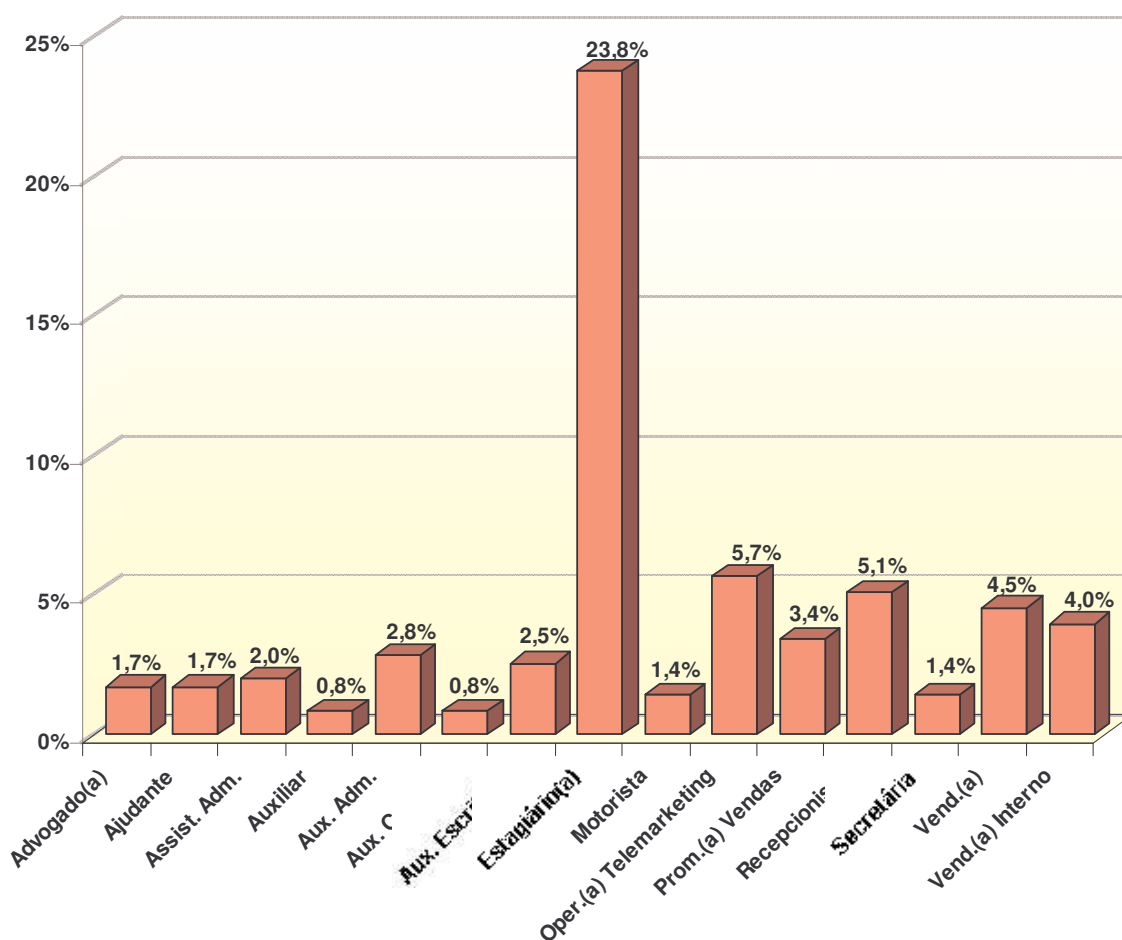
A escolha das empresas foi feita de forma aleatória, seguindo as determinações da metodologia estabelecida para a obtenção da amostra da pesquisa.

Percebe-se que houve uma maior concentração de cadastros de empresas e vagas na região Nordeste, com 41,1% dos cadastros.

Em seguida e por ordem decrescente de percentuais ficam os cadastros efetuados na região Sudeste com 35,7% dos cadastros de empresas e vagas, a região Sul fica com 21,2% dos cadastros de empresas e vagas, a região Centro-Oeste fica com 1,7% dos cadastros de empresas e vagas e a região Norte fica com 0,3% dos cadastros de empresas e vagas no *site* do Banco Nacional de Empregos no primeiro semestre de 2003.

Importante frisar que mesmo não sendo utilizado nenhum tipo de critério para a obtenção de dados tanto de empresas quanto de candidatos que pudesse estabelecer uma certa constância no número de pesquisados por região do Brasil, os resultados em diversas situações foram lineares e constantes, chegando a mostrar claramente casos em que as necessidades da empresa estão de acordo com o que o candidato tem a oferecer (Figura 20).

Figura 21: Função que a empresa buscou candidatos



Fonte: Desenvolvido pela autora

Nota-se que para as funções que a empresa disponibilizou vagas e buscou candidatos, a função de estagiário foi a que mais houve oferta com 23,8% das oportunidades oferecidas. Em seguida e por ordem decrescente de percentuais as oportunidades de trabalho oferecidas foi para as funções de Operador de Telemarketing com 5,7% das oportunidades, Recepcionista com 5,1% das oportunidades, Vendedor com 4,5% das oportunidades, Vendedor Interno com 4,0% das oportunidades, Promotor de Vendas com 3,4% das oportunidades, Auxiliar administrativo com 2,8% das oportunidades, Auxiliar de Escritório com 2,5% das oportunidades, Assistente Administrativo com 2,0% das oportunidades, Advogado e Ajudante ambos com 1,7% das oportunidades, Motorista e Secretária ambos com

1,4% das oportunidades, Auxiliar de Serviços e Auxiliar de Contabilidade ambos com 0,8% das oportunidades (Figura 21). No apêndice 3 contam outras funções que a empresa buscou candidatos, no entanto não constam no gráfico por serem em número irrelevante.

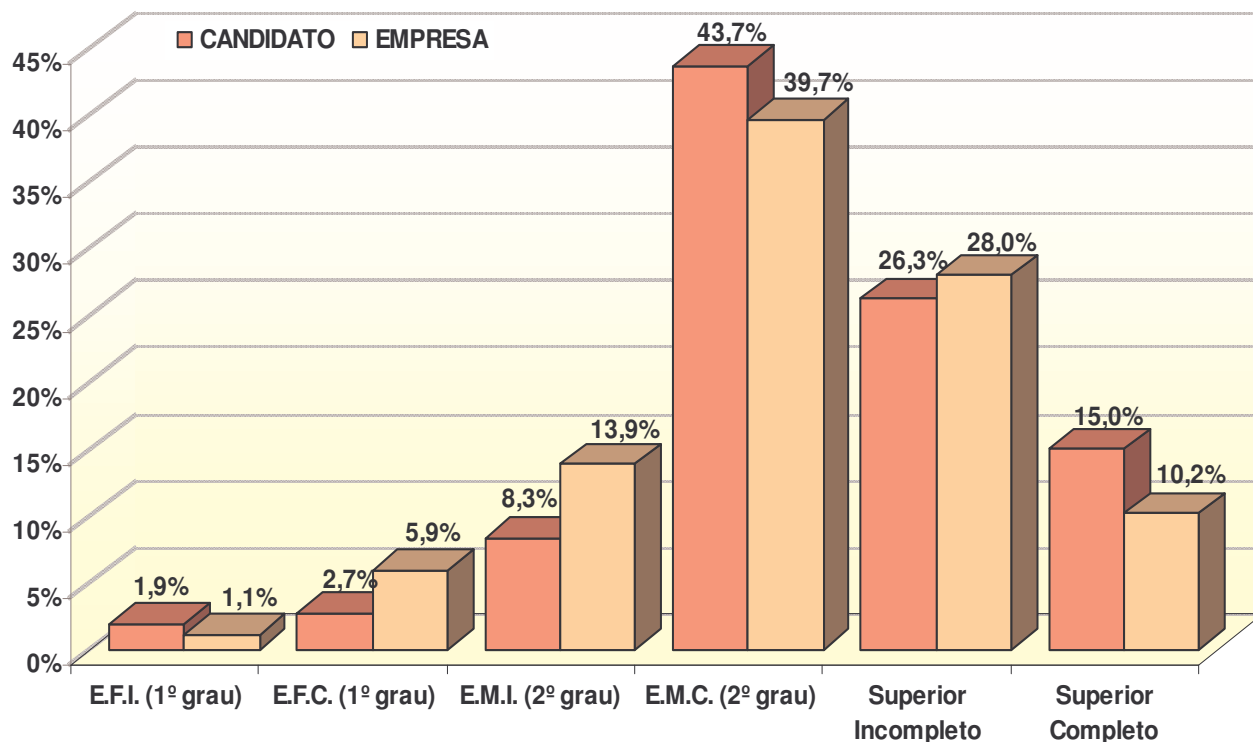
#### 5.4 INTERSECÇÃO DOS DADOS EMPRESA X CANDIDATO – ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE OFERTA DE VAGAS E DEMANDA DE CANDIDATOS

Nesta etapa da pesquisa foi possível estar cruzando os dados que foram obtidos tanto de empresas quanto de candidatos no que se refere:

- ao nível de formação dos candidatos cadastrados no *site* e o nível de formação estabelecido pelas empresas cadastradas e que disponibilizaram vagas;
- ao salário pretendido pelos candidatos cadastrados no *site* e o salário oferecido pelas empresas cadastradas e que disponibilizaram vagas;
- a região que o candidato e as empresas se cadastraram no *site*;
- a função que o candidato buscou ao se cadastrar no *site* e a função que as empresas disponibilizaram vagas de trabalho.

A seguir, mostra-se cada um dos itens citados através de explanação com gráficos em percentuais. Através dos dados cruzados entre candidatos e empresas, que o leitor estará visualizando a seguir, foi possível estar concluindo diversas questões da pesquisa.

Figura 22: Análise comparativa empresa x candidato referente ao grau de instrução solicitado pela empresa e grau de instrução dos candidatos disponíveis



Fonte: Desenvolvido pela autora

Ao analisar os dados referentes à formação do candidato que se cadastrou no *site* do Banco Nacional de Empregos e à formação que a empresa estabeleceu para estar buscando candidatos que pudessem preencher suas vagas de trabalho, é possível perceber que houve sincronia entre a demanda de formação dos candidatos e a procura por parte das empresas.

Não existe nenhuma situação mais acentuada onde o nível de formação pretendido pela empresa fosse muito mais alto do que o nível de formação dos candidatos que se cadastraram no *site* no primeiro semestre de 2003.

De acordo com os dados que demonstra e estabelece a figura 22, é possível perceber que as empresas que se cadastram no *site* do Banco Nacional de Empregos têm chances de estar encontrando o profissional adequando para preencher suas vagas, no que diz respeito à formação dos candidatos.

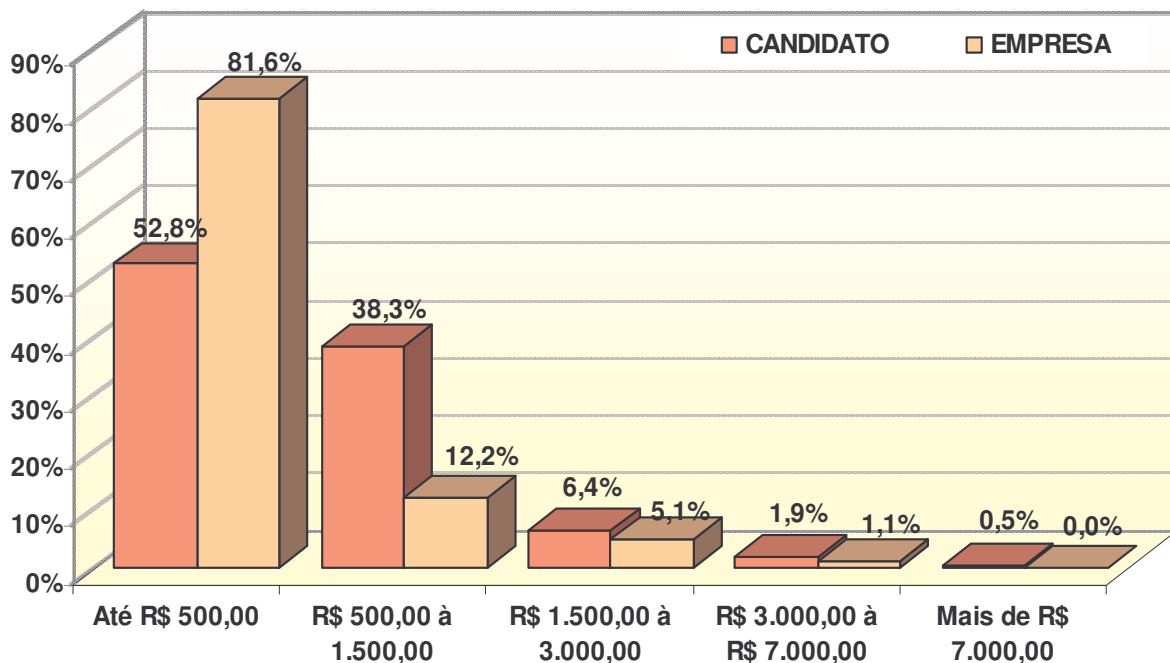
Na simulação da figura 22, percebe-se que 43,7% dos candidatos cadastrados no *site* do Banco Nacional de Empregos possuem o Ensino Médio Completo, e que 39,7% das vagas oferecidas pelas empresas que se cadastraram exigiram a formação de Ensino Médio Completo.

Sucessivamente e por ordem decrescente de percentuais, nota-se que 26,3% dos candidatos cadastrados possuem Nível Superior Incompleto, e que 28,0% das vagas oferecidas pelas empresas que se cadastraram exigiram Nível Superior Incompleto; que 15,0% dos candidatos cadastrados possuem Nível Superior Completo, e que 10,2% das vagas oferecidas pelas empresas que se cadastraram exigiram Nível Superior Completo; que 8,3% dos candidatos cadastrados possuem Ensino Médio Incompleto, e que 13,9% das vagas oferecidas pelas empresas que se cadastraram exigiram Ensino Médio Incompleto; que 2,7% dos candidatos cadastrados possuem Ensino Fundamental Completo, e que 5,9% das vagas oferecidas pelas empresas que se cadastraram exigiram Ensino Fundamental Completo, que 1,9% dos candidatos cadastrados possuem Ensino Fundamental Incompleto, e que 1,1% das vagas oferecidas pelas empresas que se cadastraram exigiram Ensino Fundamental Completo.

Constata-se que a maior oferta de formação dos candidatos cadastrados no *site* do Banco Nacional de Empregos é de Ensino Fundamental Completo (2º grau completo).

Da mesma forma, a maior busca no que diz respeito à formação dos candidatos, por parte das empresas que cadastraram vagas é exatamente de Ensino Médio Completo (2º grau completo) (Figura 22).

Figura 23: Análise comparativa empresa x candidato referente ao salário oferecido pela empresa e salário pretendido pelos candidatos



Fonte: Desenvolvido pela autora

É possível perceber que nos dados que estão relacionados com o salário pretendido pelos candidatos que se cadastraram no *site* do Banco Nacional de Empregos, e o salário que as empresas ofereceram para as vagas que abriram, tanto no que diz respeito à procura por parte dos candidatos quanto à oferta por parte das empresas, a concentração ficou no patamar de salários que variam de R\$ 500,00 à R\$ 1.500,00.

Percebe-se que existe sinergia e constância no que diz respeito ao item salário, tendo em vista que 91,1% dos candidatos cadastrados buscaram salários que ficam entre R\$ 500,00 e R\$ 1.500,00 e 93,8% das empresas que se cadastraram e abriram vagas no *site* do Banco Nacional de Empregos no primeiro semestre de 2003, ofereceram salários que ficam dentro do mesmo patamar pretendido pelos candidatos cadastrados no mesmo período.



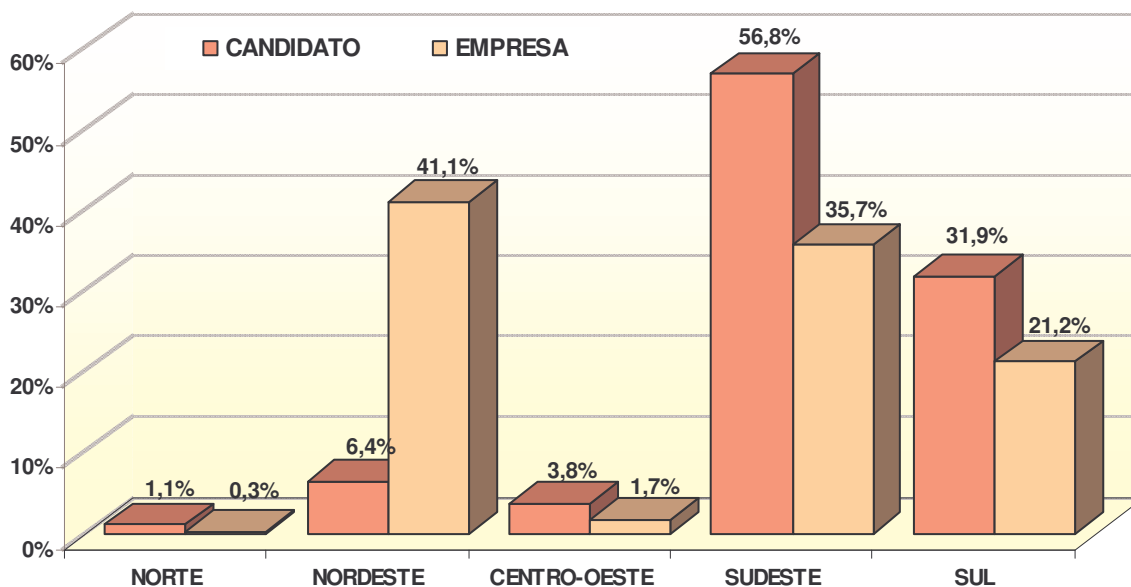
Não existe nenhuma situação mais acentuada onde o nível de salário pretendido pelos candidatos fosse muito mais alto do que o nível de salário oferecido pelas empresas que se cadastram no Banco Nacional de Empregos.

De acordo com os dados que demonstra e estabelece a figura 23, é possível perceber que as empresas que se cadastram no *site* do Banco Nacional de Empregos – BNE têm chances de estar encontrando o profissional adequando para preencher suas vagas, no que diz respeito ao salário pretendido pelos candidatos.

É possível notar na figura 23 que 52,8% dos candidatos cadastrados no *site* do Banco Nacional de Empregos buscam salários que chegam até R\$ 500,00 e que 81,6% das vagas de trabalho oferecidas pelas empresas que se cadastraram no *site* oferecem salários que chegam até R\$ 500,00.

Sucessivamente e por ordem decrescente de percentuais, nota-se que 38,3% dos candidatos cadastrados buscam salários que ficam entre R\$ 500,00 e R\$ 1.500,00, e que 12,2% das empresas cadastradas que ofereceram vagas oferecem salários que ficam entre R\$ 500,00 e R\$ 1.500,00; que 6,4% dos candidatos cadastrados buscam salários que ficam entre R\$ 1.500,00 e R\$ 3.000,00, e que 5,1% das empresas cadastradas que ofereceram vagas oferecem salários que ficam entre R\$ 1.500,00 e R\$ 3.000,00; que 1,9% dos candidatos cadastrados buscam salários que ficam entre R\$ 3.000,00 e R\$ 7.000,00, e que 1,1% das empresas cadastradas que ofereceram vagas oferecem salários que ficam entre R\$ 3.000,00 e R\$ 7.000,00; que 0,5% dos candidatos cadastrados buscam salários que ficam acima de R\$ 7.000,00, e que nenhuma empresa cadastrada ofereceu salário neste patamar (Figura 23).

Figura 24: Análise comparativa empresa x candidato referente à região que foram disponibilizadas vagas e a região que os candidatos buscaram vagas



Fonte: Desenvolvido pela autora

Nota-se que no que se refere à região em que os candidatos e empresas se cadastraram, a maior concentração de cadastros por parte dos candidatos está na região Sudeste. Do total geral dos candidatos cadastrados e pesquisados 56,8% está na região Sudeste. Por outro lado, a maior concentração de cadastros por parte das empresas está na região Nordeste com 41,1% do total das empresas pesquisadas.

Os dados identificados no gráfico em relação à região Nordeste, podem estar mostrando uma realidade de despreparo e desqualificação na mão de obra desta região do Brasil. Pode também estar identificando uma possível limitação no que diz respeito à inclusão tecnológica do profissional disponível no mercado desta região, pois fica clara a situação de que as empresas estão buscando candidatos por meio virtual (41,1% do total das empresas pesquisadas), no entanto o cadastro de candidatos no *site* do Banco Nacional de Empregos -

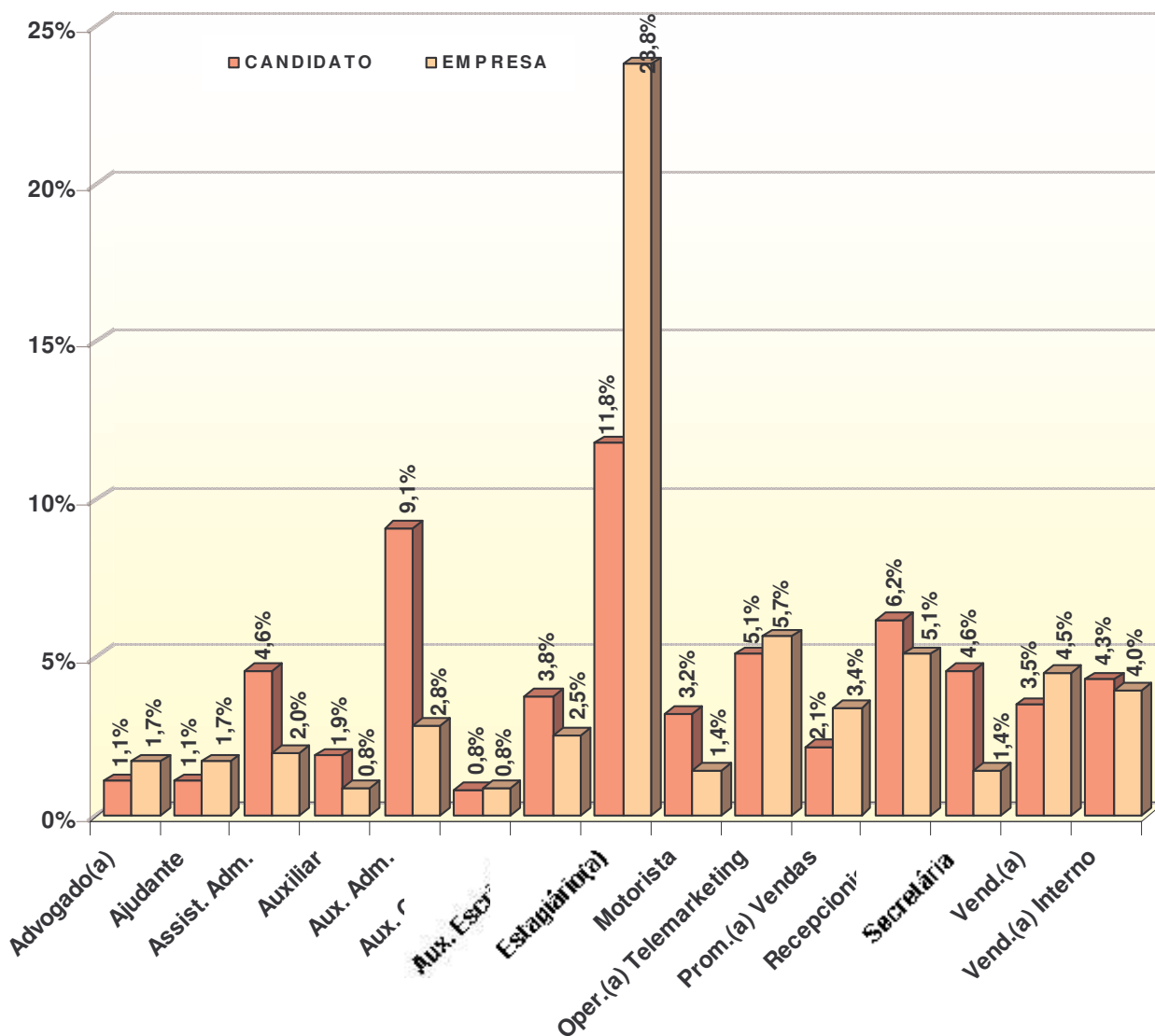
BNE fica muito distante da oferta de oportunidades com somente 6,4% de candidatos cadastrados.

No caso específico da região Nordeste, a mestrandia estará sugerindo nas considerações finais um estudo mais avançado, no sentido de estar buscando dados mais consistentes para diagnosticar a verdadeira carência ou não de mão de obra qualificada, tendo em vista que além do objetivo deste estudo não ter sido este tipo de diagnóstico, a pesquisa está concentrada em um público específico que se cadastrou em busca de oportunidades de trabalho via Internet.

Em total contraste com a região Nordeste, encontram-se as realidades das regiões Sudeste e Sul. Enquanto no Nordeste o número de cadastrados é bastante limitado, na região Sudeste do Brasil o número de candidatos que se cadastraram no *site* do Banco Nacional de Empregos no primeiro semestre de 2003 vai um tanto além da oferta de oportunidades, são 56,8% de candidatos cadastrados e 35,7% de empresas cadastradas e gerando oportunidades de trabalho. Da mesma forma ocorre com a região Sul, onde os candidatos cadastrados ficam com 31,9% do total dos pesquisados e 21,2% para as empresas pesquisadas.

Dados com menor relevo encontram-se na região Centro-Oeste, onde o total dos candidatos cadastrados é de 3,8% e o total das empresas cadastradas que disponibilizaram oportunidades de trabalho é de 1,7%. Na região Norte do País foi onde os números foram menos expressivos: 1,1% de candidatos cadastrados do total da amostra e 0,3% de empresas cadastradas do total da amostra (Figura 24).

Figura 25: Análise comparativa empresa x candidato referente à função que a empresa buscou candidatos e a função dos candidatos cadastrados



Fonte: Desenvolvido pela autora

Importante salientar que na situação apresentada na figura 25, foram confrontados os dados das funções mais procuradas pelos candidatos pesquisados e das funções em que as empresas disponibilizaram mais oportunidades de trabalho. Existem 47 candidatos do total da amostra que se cadastraram para outras diversas funções, bem como 53 empresas que

ofertaram oportunidades em diversas outras funções. Pela diversidade das funções e irrelevância dos dados obtidos nestes dois casos, estes não foram colocados no gráfico.

Nota-se com clareza no gráfico que tratou dos dados de função que a empresa disponibilizou oportunidade de trabalho e função do candidato que se cadastrou no *site* do Banco Nacional de Empregos no primeiro semestre de 2003, que a maior oferta e demanda de mão de obra foi para a função de estagiário. Do total da amostra pesquisada 28,8% das empresas disponibilizaram oportunidades de trabalho na área de estágio, e 11,8% do total dos candidatos pesquisados buscaram oportunidade de trabalho na área de estágio.

Um segundo dado relevante no gráfico aponta para a procura da função de auxiliar administrativo por parte dos candidatos que se cadastraram. Do total da amostra pesquisada 9,1% dos candidatos buscou oportunidades de trabalho na função de auxiliar administrativo. Existiu oferta para esta função também por parte das empresas. O total de 2,0% das empresas ofertaram vagas de trabalho para a função de auxiliar administrativo.

Percebe-se que no caso de todas as funções apresentadas na figura 25 (Advogado, Ajudante Geral, Assistente Administrativo, Auxiliar de Serviços, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Contabilidade, Auxiliar de Escritório, Estagiário, Motorista, Operador de Telemarketing, Promotor de Vendas, Recepcionista, Secretária, Vendedor (a), e Vendedor (a) Interno), houve tanto procura pela oportunidade de trabalho por parte do candidato que se cadastrou quanto oferta de oportunidade por parte das empresas cadastradas no *site* do Banco Nacional de Empregos – BNE no primeiro semestre de 2003.

Identifica-se que os casos onde a procura do candidato foi maior que a oferta por parte das empresas foram nas funções de Assistente Administrativo, Auxiliar de Serviços, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Contabilidade Auxiliar de Escritório, Motorista, Recepcionista, Secretária e Vendedor (a) Interno.

Por outro lado, os casos onde a oferta de oportunidades por parte das empresas foi maior que a demanda de candidatos foram nas funções de Vendedor (a), Promotor (a) de Vendas, Operador (a) de Telemarketing, Estagiário (a), Auxiliar de Contabilidade, Ajudante de Serviços e Advogado.

Torna-se relevante frisar que a única função caracterizada pela necessidade de formação superior procurada pelos candidatos, e que as empresas disponibilizaram oportunidades foi a de Advogado (Figura 25).

Nesta fase de apresentação e análise dos dados a pesquisa demonstrou que o candidato que se cadastrou em busca de oportunidades de trabalho no *site* do Banco Nacional de Empregos – BNE tem algumas características predominantes. Entre estas características, conclui-se de acordo com a grande maioria dos cadastrados que o perfil do candidato que se cadastra no BNE esta na faixa de 19 a 25 anos, sexo feminino, com ensino médio completo e com pretensão salarial de até R\$ 500,00.

Os dados finais da pesquisa, que caracterizam os candidatos cadastrados no BNE mostram o perfil de jovens profissionais, o que aliado ao referencial teórico explanado no estudo possibilita-nos perceber que é um público que tem acesso e está voltado às inovações da tecnologia e da Internet.

Em relação às empresas cadastradas no *site* do Banco Nacional de Empregos, as principais e predominantes características encontradas através da análise dos dados concluem que se trata de empresas com até 5 funcionários, que atuam como prestadoras de serviços, que buscam candidatos com ensino médio completo e que oferece salário de até R\$ 500,00.

A análise permite perceber que existe sintonia entre a formação do candidato que a empresa buscou no mercado via Internet, e a formação do candidato que se cadastrou em busca de vagas via Internet no *site* do BNE. O mesmo aconteceu no que se refere ao salário oferecido pelas empresas que se cadastraram no *site* do BNE. O salário pretendido pelos

candidatos cadastrados ficou em torno de R\$ 500, 00, e o salário oferecido pelas empresas cadastradas também foi o de R\$ 500,00.

A partir destes dados pode-se afirmar que a prática de recrutamento e seleção de pessoal por parte de empresas no Brasil está acontecendo. As empresas buscam candidatos através da Internet, e por outro lado os profissionais também se cadastram na Internet em busca de oportunidades de trabalho.

## 6 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Todos nos tornamos sábios em potencial se tivermos entendido um pouco das surpresas e adversidades que a vida nos proporcionou ao longo dos anos. Os que nada entenderam, nada aprenderam... e continuam a divagar na névoa da ignorância.

(Lígia Momm)

Este capítulo final apresenta uma análise dos resultados alcançados em resposta aos objetivos propostos. Deixa também algumas recomendações para futuras pesquisas, uma vez que a abordagem levantada neste trabalho não esgota o tema estudado.

### 6.1 CONCLUSÕES

A análise e interpretação dos dados permitiu-nos conhecer, entender e concluir alguns aspectos referentes aos avanços tecnológicos que remetem gradativamente as empresas e os profissionais do século XXI a disponibilizarem e buscarem oportunidades de trabalho via Internet.

Nesta pesquisa, tanto no que diz respeito ao referencial teórico quanto ao que se refere à análise dos dados da amostra de pesquisa, é possível perceber e concluir que a Internet avança com passos largos no sentido de auxiliar e tornar mais dinâmicos os processos de abertura de vagas de trabalho e recrutamento e seleção de pessoal dentro das empresas. E, da mesma forma que as empresas aceleram e avançam no sentido de implementar procedimentos tecnológicos aos processos no departamento pessoal, o profissional também se sintoniza nas oportunidades que a tecnologia está oferecendo dentro do mercado de trabalho.



Tendo em vista o estudo e levantamento do perfil de candidatos e de empresas que se cadastram no BNE, é possível afirmar que os candidatos que se cadastram no *site* estão de acordo com as expectativas de busca das empresas que também se cadastram disponibilizando oportunidades de trabalho.

A relação entre oferta e demanda de trabalho via Internet dentro do Banco Nacional de Empregos mostrou-se favorável, levando-se em consideração os dados finais da pesquisa que apontam oportunidades de trabalho sendo geradas pelas empresas cadastradas, em todas as regiões do Brasil, e da mesma forma candidatos cadastrando-se em busca de oportunidades de trabalho em todas as regiões do Brasil. Foi observado que além das oportunidades de trabalho geradas pelas empresas e da busca de oportunidades por parte do candidato encontrarem-se em uma relação de sincronia, existe convergência nos dados finais no que está relacionado com salário pretendido pelos candidatos e oferecidos pelas empresas, formação que a empresa buscou e formação do candidato cadastrado e função que a empresa ofereceu vaga e que o candidato se propôs a exercer.

Constatou-se na pesquisa que existe oferta e demanda de trabalho via Internet dentro do Banco Nacional de Empregos, e que embora sendo um estudo de caso específico, o estudo serve como referencial no assunto, pois se trata de pesquisa realizada no maior *site* de empregos via Internet do Brasil. A Mestranda não encontrou nenhuma outra pesquisa realizada sobre um *site* de empregos.

## 6.2 RECOMENDAÇÕES

O tema central deste trabalho, oportunidades de trabalho via Internet, representa um assunto novo, e como a Mestranda cita no final da conclusão, não encontrou nenhuma outra pesquisa relacionada ao assunto.

Desta forma, o tema voltado à tecnologia e Internet abre espaço para um ilimitado e gigantesco universo de possibilidades para pesquisas futuras.

A pesquisa desenvolveu-se dentro de um universo limitado, portanto as considerações e recomendações finais para novos trabalhos direcionam ao aprofundamento desse estudo, dada a crescente importância do tema mercado de trabalho vincado dentro de uma perspectiva de sociedade da tecnologia.

Uma questão importante a ser averiguada e estudada é a evolução da inclusão tecnológica no Brasil. Como estará evoluindo este processo de inclusão da tecnologia em todas as camadas da sociedade, dentro e fora das empresas, e se de alguma forma este acesso poderá estar colaborando no sentido de possibilitar oportunidades de trabalho ainda mais expressivas ao profissional disponível no mercado.

Como recomendação final, sugere-se um estudo realizado dentro de uma empresa de grande porte. A recomendação é de que o estudo dentro do mesmo tema seja abordado dentro da iniciativa privada, em uma empresa que utilize os mesmos meios de busca de candidatos via Internet que os propostos neste trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1992.

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade. **Abertura econômica e absorção da mão-de-obra no Brasil**. São Paulo: Alast, 1998.

BARAN, Nicolas. **Desvendando a superestrada da informação**. Rio de Janeiro: Campus, 1995.

BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística aplicada às ciências sociais**. 2. ed. Florianópolis: Daufsc, 1998.

BERNARDI, Maria Amália. **Seja digital**. Você S.A., São Paulo, n. 13, p. 7, jul. 2000.

BORGHOFF, Uwe, PARESCHI, Remo. **Informática Technology for knowledge manegement**. Germany: Springer, 1998.

BRIDGES, William. **Mudanças nas relações de trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1995.

BUENO, J. H. **Autodesenvolvimento para a empregabilidade**. São Paulo: LTR, 1996.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**. Vol. 1, 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CASTRO, Cláudio de Moura. **A prática da pesquisa**. São Paulo: McGraw-Hill, 1978.

CARDOSO De MELLO, João Emanuel. **O capitalismo tardio**. 8. ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1990.

CHIZZOTTI, Antônio. **Pesquisa em ciências sociais**. São Paulo: Cortez, 1995.

COLOMBINI, Luís. **Seu emprego na Internet**. Isto é, São Paulo, n. 578, p. 33, set. 2001.

COSTA, Reny Hélder Cruvinel. **Políticas para combater a exclusão social**. Sectec, Goiás, p.15, 28, mai. 2004.

CRIVELLI, Ericson. **Regulamentação x Desregularização: apontamentos para uma mudança nas relações de trabalho no Brasil**. São paulo: Bogus, 1997.

DE MASI, Domenico . **O futuro do trabalho: Fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. 4. ed. Rio de Janeiro: Ed. Da UNB, 2000.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **O melhor de Peter Drucker: o homem**. São Paulo: Nobel, 2002.

EAGER, Bill. **Por dentro da world wide web: o guia completo para navegar na WWW**. São Paulo: Berkeley, 1995.

FERNANDES, Fátima; ROLLI, Cláudia. **Governo Lula gerou cerca de 645 mil postos em 2003**. Disponível em: <http://www.folha.uol.com.br>. Acesso em: 20 mar. 2004.

FILHO, Jayme Aranha. **Páginas pessoais na web.Br**. Disponível na internet em: <http://www.ifcs.ufrj.br/~jaranha/doc/pp2.html>. Acesso em: 29 fev. 2003.

FGV. **Mapa da exclusão social no Brasil**. Disponível em: [http://www.cdi.org.br/boletim/boletim012\\_site.htm](http://www.cdi.org.br/boletim/boletim012_site.htm). Acesso em: 06 abr. 2004.

FLEURY, M. T. L., OLIVEIRA, M. M. **Aprendizagem e gestão do conhecimento**. São Paulo: Gente, 2002.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Educação e crise no trabalho**. Perspectivas de final de século. Petrópolis: Vozes, 1998.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1991.

GODOY, Arilda Schmidt. **Pesquisa Qualitativa: tipos fundamentais**. In Revista de Administração de Empresas. São Paulo: FGV, v. 35, n.3, p. 20-29, mai./jun. 1995.

GOMES, Maria Tereza. **Você é digital.com**. Você S.A., São Paulo, n. 13, p. 32, jul. 2000.

GONÇALVES, João Carlos. **Governo Lula gerou cerca de 645 mil postos em 2003**. Disponível em: <http://www.folha.uol.com.br>. Acesso em: 20 mar. 2004.

GRUPO KRISIS. **Manifesto contra o trabalho**. Cadernos do Labor. nº 2, São Paulo, junho de 1999.

HAWKINS, Jan. **O uso de novas tecnologias na educação**. Revista TB, Rio de Janeiro, 120:57-70, Jan-Mar, 1995.

HILLS, Mellanie. **Internet como groupware**. São Paulo: Berkeley Brasil, 1997.

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

IBGE. **Banco de dados agregado**. Disponível em: <http://www.sidra.ibge.gov.Br>. Acesso em: 27 mar. 2004.

KERLINGER, F. **Metodologia da Pesquisa em Ciências Sociais**. São Paulo: EDU, 1980.

KEYNES, J. M. **Las consecuencias económicas de la paz**. Barcelona: Crítica, 1987.

LEITE, Márcia de Paula. **Qualificação, desemprego e empregabilidade**. São Paulo em Perspectiva. v. 11, nº 1, jan-mar/1997.

LEMOS, Manuel. **Estar na Internet**. Disponível em: [http://bvi.clix.pt/aprender/saber\\_mais.html](http://bvi.clix.pt/aprender/saber_mais.html). Acesso em 08 jul. 2004.

MACHADO, Gilber. **O caminho para a TV digital já está pavimentado**. Disponível em: <http://webinsider.uol.com.br/vernoticia.php/id/2075>. Acesso em: 05 mai. 2004.

MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1990.

MASLOW, Abraham H. **Maslow no gerenciamento**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MATIN, James. **A grande transição: usando as sete disciplinas da engenharia da empresa para reorganizar pessoas, tecnologia e estratégia**. São Paulo: Futura, 1996.

MARX, K. **O Capital**. Vo I. São Paulo: Brasiliense, 1984.

MATTOSO, Jorge Eduardo Levi. **A desordem do trabalho**. São Paulo: Página Aberta, 1995.

MENDES, Renato. **O século perdido?** Disponível em:  
[http://www.terra.com.br/istoedinheiro/319/economia/319\\_securo\\_perdido.htm](http://www.terra.com.br/istoedinheiro/319/economia/319_securo_perdido.htm) Acesso em: 28 mar. 2004.

NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirotaka. **Criação de conhecimento na empresa: Como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação.** Rio de Janeiro: Campus, 1997.

NORTON, Peter. **Introdução à Informática.** São Paulo: Makron Books, 1996.

OIT. **Informe sobre el empleo em el mundo 1998-1999:** empleabilidad y mundialización – papel fundamental de la formación. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1998.

OLIVIERA, Carlos Afonso. **O século perdido?** Disponível em:  
[http://www.terra.com.br/istoedinheiro/319/economia/319\\_securo\\_perdido.htm](http://www.terra.com.br/istoedinheiro/319/economia/319_securo_perdido.htm) Acesso em: 28 mar. 2004.

PAULINO, Ana Yara. **Políticas de emprego, políticas de população e direitos sociais.** São Paulo: EDUC, 1997. p. 21- 46.

PEDRO, Andréia M. **Características comportamentais dos empreendedores no modelo de ciclo de vida das organizações de Greiner.** Universidade Federal de Santa Catarina. Dissertação de Mestrado. Florianópolis, 2003.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa Datafolha.** Diário Catarinense, Florianópolis, 09 mar. 2004. Caderno de Economia, p. 7.

POCHMANN, Marcio. **Atlas da exclusão social no Brasil.** São Paulo: Cortez, 2003.

POCHMANN, Marcio. **O trabalho sob fogo cruzado.** São Paulo: Contexto, 1997.

PRADO JÚNIOR, Caio. **História econômica do Brasil.** 16. ed. São Paulo: Brasiliense, 1973.

PUC. **Atlas da exclusão social do Brasil.** Disponível em:  
<http://www.universiabrasil.net/pesquisa>. Acesso em: 04 abr 2004.

REIS, Antônio Enéas. **Softwares Indispensáveis.** Você S.A., São Paulo, n. 13, p. 41, jul. 2000.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. 5. ed. São Paulo: Editora Atlas, 1999.

RODRIGUES, R. S. **Modelo de Avaliação para Cursos no Ensino a Distância: estrutura, aplicação e avaliação**. Florianópolis: UFSC, maio, 1998.

SABOIA, João. **Emprego Industrial no Brasil**: situação atual e perspectivas para o futuro. Revista de Economia Contemporânea. nº 5, Rio de Janeiro, 2001.

SANDRONI, Paulo. **Novo dicionário de economia**. 4. ed. São Paulo: Best Seller, 1994.

SANTOS, Antonio Raimundo. **Metodologia científica**: a construção do conhecimento. Rio de Janeiro: DP&A, 1999.

SANTOS, Milton. **Fim de Século e Globalização**. 2. ed. São Paulo: Hucitec, 1994.

SANTOS, Neri. **Inteligência competitiva**. 2001. Apostila (Disciplina do PPGE) Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

SCHWARTZ, Gilson. **Cidade do conhecimento**: sociedade em rede. São Paulo: USP, 2001.

SHIROMA, Eneida Oto. **Mudança tecnológica, qualificação e políticas de gestão**: a educação da força de trabalho no modelo japonês. Tese de Doutorado. UNICAMP: Campinas, 1993.

SOMOGGI, Laura. **As novas carreiras na Internet**. Você S. A. São Paulo, ano 2, nº 16, p. 15, outubro, 1999.

SOROS, George. **Globalização**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

STEWART, Thomas A. **A riqueza do conhecimento**: o capital intelectual e a nova organização. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

STOFFEL, Inácio. **Administração do desempenho**. Metodologia gerencial de excelência. Florianópolis: Perspectiva, 1997.

TITELL, Ed. **Intranet Bíblia**. São Paulo: Berkeley Brasil, 1997.

UNICAMP. **Atlas da exclusão social do Brasil**. Disponível em: <http://www.universiabrasil.net/pesquisa>. Acesso em: 04 abr 2004.

ZEBRAL, Silvério T. Baeta. **Globalização, desempenho e desigualdade**. Evidências, mitos e desafios do mercado de trabalho brasileiro. Brasília: Coronária, 1997.



## **APÊNDICES**

**APÊNDICE A** – Logomarca do BNE – Banco Nacional de Empregos

**APÊNDICE B** - Resultados de pesquisa dos candidatos

**APÊNDICE C** - Resultados de pesquisa das empresas

**APÊNDICE D** - Resultados de pesquisa dos candidatos por região

**APÊNDICE E** - Resultados de pesquisa das empresas por região

## APÊNDICE A

### LOGOMARCA DO BNE



**bne**  
*Banco Nacional de Empregos*

- Empregos instantâneos via celular
- Pesquisa salarial
- Currículos e vagas grátis
- Todos os cargos em todo o Brasil
- Recrutamento on-line

***bne.com.br***

Atendimento ao cliente: 0800.41.2400



## APÊNDICE B

### RESULTADOS DE PESQUISA DOS CANDIDATOS

Os dados do apêndice 2 referem-se aos resultados obtidos em relação à pesquisa de perfil dos candidatos cadastrados no BNE – Banco Nacional de Empregos.

Estes dados foram capturados diretamente da base de dados do BNE, dentro do CPD (Centro de Processamento de Dados) da empresa.

		<b>CANDIDATO</b>
<b>IDADE</b>		<b>RESULTADO</b>
até 18 anos.	1	38
de 19 a 25 anos.	2	181
de 25 a 35 anos.	3	103
de 35 a 45 anos.	4	37
acima de 45 anos	5	14
total		373

<b>SEXO</b>		<b>RESULTADO</b>
<b>Masculino</b>	1	177
<b>Feminino</b>	2	196
<b>TOTAL</b>		373

		<b>CANDIDATO</b>
<b>FORMAÇÃO</b>		<b>RESULTADO</b>
E.F. (1º grau) I.	1	7
E.F. (1º grau) C.	2	10
E.M. (2º grau) I.	3	31
E.M. (2º grau) C.	4	163
Superior Incompleto	5	98
Superior Completo	6	56
Pós-graduação.	7	6
Mestrado.	8	1
Doutorado.	9	0
Pós-Doutorado	10	1
<b>TOTAL</b>		373

		<b>CANDIDATO</b>
<b>REGIAO</b>		<b>RESULTADO</b>
NORTE	N	4
NORDESTE	NE	24
CENTRO-OESTE	CO	14
SUDESTE	SE	212
SUL	S	119
<b>TOTAL</b>		<b>373</b>

		<b>CANDIDATO</b>
<b>SALÁRIO</b>		<b>RESULTADO</b>
Até R\$ 500,00	1	197
R\$ 500,00 à 1.500,00	2	143
R\$ 1.500,00 à 3.000,00	3	24
R\$ 3.000,00 à R\$ 7.000,00	4	7
Mais de R\$ 7.000,00	5	2
<b>TOTAL</b>		<b>373</b>

		<b>CANDIDATO</b>
<b>ESTADO CIVIL</b>		<b>RESULTADO</b>
Solteiro	1	16
Casado	2	257
Outros	3	100
<b>TOTAL</b>		<b>373</b>

<b>FUNÇÃO</b>	1	<b>CANDIDATO/ RESULTADO</b>
Estagiário (A)	2	44
Auxiliar Administrativo	3	34
Assistente Administrativo	4	17
Recepcionista	5	23
Auxiliar Escritório	6	14
Operador (A) Telemarketing	7	19
Secretária	8	17
Motorista	9	12
Auxiliar Produção	10	7
Vendedor (A)	11	13
Atendente	12	6
Técnico Informática	13	8
Administrador (A)	14	5
Digitador (A)	15	3
Telemarketing	16	10
Professor (A)	17	2
Vigilante	18	9
Advogado (A)	19	4
Ajudante	20	4

Agente Administrativo	21	3
Promotor (A) Vendas	22	8
Caixa	23	13
Balconista	24	2
Vendedor (A) Interno	25	16
Operador (A) Tele-Atendimento	26	10
Administrador (A) Empresas	27	3
Auxiliar	28	7
Office Boy	28	7
Auxiliar Enfermagem	29	3
Auxiliar Contabilidade	30	3
Outros	31	47
<b>TOTAL</b>		<b>373</b>

		<b>CANDIDATO</b>
<b>EXP. ANTERIOR</b>		<b>RESULTADO</b>
Até 01 ano	1	67
De 01 a 03 anos	2	85
De 03 a 05 anos	3	68
De 05 a 10 anos	4	65
Mais de 10 anos	5	20
Outros	6	68
<b>TOTAL</b>		<b>373</b>

		<b>CANDIDATO</b>
<b>T. DESEMPREGADO</b>		<b>RESULTADO</b>
Até 6 meses	1	77
De 6 meses a 1 ano	2	30
De 1 a 2 anos	3	83
De 2 a 3 anos	4	23
Mais de 3 anos	5	16
Outros	6	144
<b>TOTAL</b>		<b>373</b>

## APÊNDICE C

### RESULTADOS DE PESQUISA DAS EMPRESAS

Os dados do apêndice 3 referem-se aos resultados obtidos em relação à pesquisa de perfil das empresas que cadastraram vagas de empregos no BNE – Banco Nacional de Empregos. Estes dados foram capturados diretamente da base de dados do BNE, dentro do CPD (Centro de Processamento de Dados) da empresa.

		<b>EMPRESA</b>
<b>FORMAÇÃO</b>		<b>RESULTADO</b>
E.F. (1º Grau) I.	1	4
E.F. (1º Grau) C.	2	21
E.M. (2º Grau) I.	3	49
E.M. (2º Grau) C.	4	140
Superior Incompleto	5	99
Superior Completo	6	36
Pós-Graduação.	7	4
Mestrado.	8	0
Doutorado.	9	0
Pós-Doutorado	10	0
<b>TOTAL</b>		<b>353</b>

		<b>EMPRESA</b>
<b>REGIAO</b>		<b>RESULTADO</b>
		<b>ABRIU VAGA</b>
NORTE	N	1
NORDESTE	NE	145
CENTRO-OESTE	CO	6
SUDESTE	SE	126
SUL	S	75
<b>TOTAL</b>		<b>353</b>

		<b>EMPRESA</b>
<b>SALÁRIO</b>		<b>RESULTADO</b>
Até R\$ 500,00	1	288
R\$ 500,00 a 1.500,00	2	43
R\$ 1.500,00 a 3.000,00	3	18
R\$ 3.000,00 a R\$ 7.000,00	4	4
Mais de R\$ 7.000,00	5	0
<b>TOTAL</b>		<b>353</b>

		<b>EMPRESA</b>
<b>Nº FUNCIONÁRIOS</b>		<b>RESULTADO</b>
Até 05	1	160
De 05 a 20	2	67
De 20 a 50	3	35
De 50 a 100	4	19
De 100 a 500	5	47
Mais de 500	6	25
<b>TOTAL</b>		<b>353</b>

<b>ATIVIDADE</b>		<b>EMPRESA / RESULTADO</b>
Agência de empregos/Consultoria de RH	1	68
Prestadora de Serviços	2	168
Comércio	3	71
Indústria	4	35
Outros	5	11
<b>TOTAL</b>		<b>353</b>

		<b>EMPRESA</b>
<b>FUNÇÃO</b>		<b>RESULTADO</b>
Advogado (a)		6
Ajudante		6
Assistente Administrativo		7
Auxiliar		3
Auxiliar Administrativo		10
Auxiliar Contabilidade		3
Auxiliar Escritório		9
Estagiário (a)		84
Motorista		5
Operador (a) Telemarketing		20
Outros		155
Promotor (a) Vendas		12
Recepcionista		18
Secretária		5
Vendedor (a)		16
Vendedor (a) Interno		14
<b>TOTAL</b>		<b>373</b>

## APÊNDICE D

### RESULTADOS DE PESQUISA DOS CANDIDATOS POR REGIÃO

Os dados do apêndice 2 referem-se aos resultados obtidos em relação à pesquisa de perfil dos candidatos cadastrados no BNE – Banco Nacional de Empregos, por região do Brasil. Estes dados foram capturados diretamente da base de dados do BNE, dentro do CPD (Centro de Processamento de Dados) da empresa.

<b>IDADE</b>		<b>N</b>	<b>NE</b>	<b>CO</b>	<b>SE</b>	<b>S</b>	<b>TOTAL</b>
Até 18 anos	1	0	4	2	23	9	38
De 19 a 25 anos	2	1	12	7	109	52	181
De 25 a 35 anos	3	2	6	5	49	41	103
De 35 a 45 anos	4	0	1	0	24	12	37
Acima de 45 anos	5	1	1	0	7	5	14
<b>TOTAL</b>		<b>4</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>212</b>	<b>119</b>	<b>373</b>

<b>SEXO</b>		<b>N</b>	<b>NE</b>	<b>CO</b>	<b>SE</b>	<b>S</b>	<b>TOTAL</b>
<b>MASCULINO</b>	1	0	8	9	99	61	177
<b>FEMININO</b>	2	4	16	5	113	58	196
<b>TOTAL</b>		<b>4</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>212</b>	<b>119</b>	<b>373</b>

<b>FORMAÇÃO</b>		<b>N</b>	<b>NE</b>	<b>CO</b>	<b>SE</b>	<b>S</b>	<b>TOTAL</b>
E.F. (1º grau) I	1	0	0	0	1	6	7
E.F. (1º grau) C	2	0	0	0	3	7	10
E.M. (2º grau) I	3	0	0	2	12	17	31
E.M. (2º grau) C	4	1	12	6	93	51	163
Superior Incompleto	5	2	9	4	58	25	98
Superior Completo	6	1	3	2	39	11	56
Pós-graduação	7	0	0	0	5	1	6
Mestrado	8	0	0	0	1	0	1
Doutorado	9	0	0	0	0	0	0



Pós-Doutorado	10	0	0	0	0	1	1
<b>TOTAL</b>		4	24	14	212	119	373

<b>SALÁRIO</b>		<b>N</b>	<b>NE</b>	<b>CO</b>	<b>SE</b>	<b>S</b>	<b>TOTAL</b>
Até R\$ 500,00	1	1	15	7	99	75	197
R\$ 500,00 a 1.500,00	2	3	8	5	89	38	143
R\$ 1.500,00 a 3.000,00	3	0	1	2	17	4	24
R\$ 3.000,00 a R\$ 7.000,00	4	0	0	0	5	2	7
Mais de R\$ 7.000,00	5	0	0	0	2	0	2
<b>TOTAL</b>		4	24	14	212	119	373

<b>ESTADO CIVIL</b>		<b>N</b>	<b>NE</b>	<b>CO</b>	<b>SE</b>	<b>S</b>	<b>TOTAL</b>
Solteiro	1	1	0	1	9	5	17
Casado	2	2	19	11	159	66	259
Outros	3	1	5	2	44	48	103
<b>TOTAL</b>		4	24	14	212	119	373

<b>FUNÇÃO</b>		<b>N</b>	<b>NE</b>	<b>CO</b>	<b>SE</b>	<b>S</b>	<b>TOTAL</b>
Estagiário (a)	1	0	5	0	27	12	44
Auxiliar Administrativo	2	0	1	1	21	11	34
Assistente Administrativo	3	0	0	1	12	4	17
Recepcionista	4	0	1	0	19	3	23
Auxiliar Escritório	5	0	0	2	8	4	14
Operador (a) Telemarketing	6	0	0	0	15	4	19
Secretária	7	0	1	1	4	11	17
Motorista	8	0	2	0	4	6	12
Auxiliar Produção	9	0	0	0	0	7	7
Vendedor (a)	10	0	0	2	9	2	13
Atendente	11	1	1	0	4	0	6
Técnico Informática	12	0	0	1	5	2	8
Administrador (a)	13	0	1	1	2	1	5
Digitador (a)	14	0	0	0	2	1	3
Telemarketing	15	0	0	0	6	4	10
Professor (a)	16	0	0	0	1	1	2
Vigilante	17	0	1	0	2	6	9
Advogado (a)	18	0	1	0	3	0	4
Ajudante	19	0	0	0	2	2	4
Agente Administrativo	20	1	1	0	1	0	3
Promotor (a) Vendas	21	0	3	0	4	1	8
Caixa	22	0	0	0	9	4	13
Balconista	23	1	0	0	0	1	2
Vendedor (a) Interno	24	0	1	1	7	7	16

Operador (a) Tele-Atendimento	25	0	1	0	6	3	10
Administrador (a) Empresas	26	0	0	0	3	0	3
Auxiliar	27	0	1	0	4	2	7
Office Boy	28	0	1	0	2	4	7
Auxiliar Enfermagem	29	0	0	0	1	2	3
Auxiliar Contabilidade	30	0	0	0	1	2	3
Outros	31	1	2	4	28	12	47
<b>TOTAL</b>		4	24	14	212	119	373

<b>EXP. ANTERIOR</b>		<b>N</b>	<b>NE</b>	<b>CO</b>	<b>SE</b>	<b>S</b>	<b>TOTAL</b>
Até 01 ano	1	0	5	5	33	24	67
De 01 a 03 anos	2	1	5	2	57	20	85
De 03 a 05 anos	3	0	0	2	37	29	68
De 05 a 10 anos	4	2	3	0	38	22	65
Mais de 10 anos	5	0	0	0	12	8	20
Outros	6	1	11	5	35	16	68
<b>TOTAL</b>		4	24	14	212	119	373

<b>TEMPO DESEMPREGADO</b>		<b>N</b>	<b>NE</b>	<b>CO</b>	<b>SE</b>	<b>S</b>	<b>TOTAL</b>
Até 6 Meses	1	0	5	3	47	22	77
De 6 Meses A 1 Ano	2	0	1	0	19	10	30
De 1 A 2 Anos	3	2	3	0	46	32	83
De 2 A 3 Anos	4	0	0	2	14	7	23
Mais De 3 Anos	5	0	2	1	7	6	16
Outros	6	2	13	8	79	42	144
<b>TOTAL</b>		4	24	14	212	119	373

## APÊNDICE E

### RESULTADOS DE PESQUISA DAS EMPRESAS POR REGIÃO

Os dados do apêndice 5 referem-se aos resultados obtidos em relação à pesquisa de perfil das empresas que cadastraram vagas de empregos no BNE – Banco Nacional de Empregos, por região do Brasil. Estes dados foram capturados diretamente da base de dados do BNE, dentro do CPD (Centro de Processamento de Dados) da empresa.

NUMERO DE FUNCIONARIOS		N	NE	CO	SE	S	TOTAL
Até 05	1	1	122	2	18	17	160
De 05 a 20	2	0	5	3	33	26	67
De 20 a 50	3	0	1	0	22	12	35
De 50 a 100	4	0	1	0	12	6	19
De 100 a 500	5	0	10	0	26	11	47
Mais de 500	6	0	6	1	15	3	25
TOTAL		1	145	6	126	75	353

ATIVIDADE		N	NE	CO	SE	S	TOTAL
Agência de Empregos	1	1	19	1	40	7	68
Prestadora de Serviços	2	0	121	2	28	17	168
Comércio	3	0	2	3	35	31	71
Indústria	4	0	2	0	18	15	35
Outros	5	0	1	0	5	5	11
TOTAL		1	145	6	126	75	353

<b>FORMAÇÃO</b>		<b>N</b>	<b>NE</b>	<b>CO</b>	<b>SE</b>	<b>S</b>	<b>TOTAL</b>
E.F. (1º grau) I	1	0	3	1	0	0	4
E.F. (1º grau) C	2	0	0	0	16	5	21
E.M. (2º grau) I	3	0	36	0	5	8	49
E.M. (2º grau) C	4	1	19	5	78	37	140
Superior Incompleto	5	0	83	0	12	4	99
Superior Completo	6	0	3	0	13	20	36
Pós-graduação	7	0	1	0	2	1	4
Mestrado	8	0	0	0	0	0	0
Doutorado	9	0	0	0	0	0	0
Pós-Doutorado	10	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>145</b>	<b>6</b>	<b>126</b>	<b>75</b>	<b>353</b>

<b>SALÁRIO</b>		<b>N</b>	<b>NE</b>	<b>CO</b>	<b>SE</b>	<b>S</b>	<b>TOTAL</b>
Até R\$ 500,00	1	1	141	5	86	55	288
R\$ 500,00 a 1.500,00	2	0	1	0	33	9	43
R\$ 1.500,00 a 3.000,00	3	0	3	0	6	9	18
R\$ 3.000,00 a R\$ 7.000,00	4	0	0	1	1	2	4
Mais de R\$ 7.000,00	5	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>145</b>	<b>6</b>	<b>126</b>	<b>75</b>	<b>353</b>

<b>FUNÇÃO</b>		<b>N</b>	<b>NE</b>	<b>CO</b>	<b>SE</b>	<b>S</b>	<b>TOTAL</b>
Estagiário (a)	1	0	73	0	7	4	84
Auxiliar Administrativo	2	0	1	0	4	3	8
Assistente Administrativo	3	0	6	0	5	5	16
Recepcionista	4	0	1	0	7	7	15
Auxiliar Escritório	5	0	7	0	6	5	18
Operador (a) Telemarketing	6	0	3	1	0	1	5
Secretária	7	0	1	1	5	3	10
Motorista	8	0	3	0	9	2	14
Auxiliar Produção	9	0	4	0	7	0	11
Vendedor (a)	10	0	0	0	2	1	3
Atendente	11	1	6	0	4	1	12
Técnico Informática	12	0	0	0	0	2	2
Administrador (a)	13	0	10	0	9	1	20
Digitador (a)	14	0	0	0	1	2	3
Telemarketing	15	0	1	1	1	1	4
Professor (a)	16	0	2	0	2	1	5
Vigilante	17	0	1	0	0	3	4
Advogado (a)	18	0	2	0	3	0	5
Ajudante	19	0	1	0	0	1	2
Agente Administrativo	20	0	2	0	3	2	7

Promotor (a) Vendas	21	0	0	1	2	1	4
Caixa	22	0	2	0	3	1	6
Balconista	23	0	3	0	4	2	9
Vendedor (a) Interno	24	0	0	0	1	1	2
Operador (a) Tele- Atendimento	25	0	1	0	2	0	3
Administrador (a) Empresas	26	0	1	0	2	0	3
Auxiliar	27	0	0	1	4	0	5
Office Boy	28	0	1	0	1	1	3
Auxiliar Enfermagem	29	0	1	0	8	2	11
Auxiliar Contabilidade	30	0	3	0	0	3	6
Outros	31	0	9	1	24	19	53
TOTAL		1	145	6	126	75	353