

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ – UFPR**  
**PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA**  
**TRABALHO, TECNOLOGIA E INOVAÇÕES ORGANIZACIONAIS**

**INTERMEDIÇÃO DE MÃO-DE-OBRA**  
**NO SISTEMA PÚBLICO DE EMPREGO NO PARANÁ.**  
**UM ESTUDO DE CASO.**

**VILMAR RADZINSKI**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós Graduação em Sociologia – Trabalho, Tecnologia e Inovações Organizacionais da Universidade Federal do Paraná (UFPR), como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre, sob orientação da Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Benilde Maria Lenzi Motim.

**Curitiba, maio de 2008.**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ – UFPR**  
**PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA**  
**TRABALHO, TECNOLOGIA E INOVAÇÕES ORGANIZACIONAIS**

**INTERMEDIÇÃO DE MÃO-DE-OBRA**  
**NO SISTEMA PÚBLICO DE EMPREGO NO PARANÁ.**  
**UM ESTUDO DE CASO.**

**VILMAR RADZINSKI**

**Curitiba, maio de 2008.**

## AGRADECIMENTOS

Aos companheiros(as) de preocupações com os trabalhadores(as), colegas de curso e amigos que acompanharam de perto essa trajetória. De modo especial e carinhoso à Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Benilde Maria Lenzi Motim, orientadora amiga e incentivadora, que acompanhou com profissionalismo e dedicação a construção desse momento.

A todos os professores da Universidade Federal do Paraná (UFPR), que sempre de alguma forma estiveram presentes para corresponder às minhas demandas. Ao Professor Dr. Nelson Tomazi, Dr. Márcio de Oliveira, Dr. Álfio Brandenburg e especialmente pela colaboração da Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Sílvia de Araújo através de suas indicações, aulas e recomendações.

Agradeço ao Centro de Pesquisa e Apoio aos Trabalhadores (CEPAT), onde iniciei este trabalho, apoiado por toda equipe, Inácio Neutziling, Dari Krein, Cesar Sanson, André Langer e Darli Sampaio, que estiveram comigo já no início dessa história, nas discussões iniciais para elaboração do projeto de pesquisa.

A todos os professores do Colégio Estadual São Pedro Apóstolo (CESPA), de quem tive apoio e cooperação constantes, especialmente dos queridos amigos, Professor Dênis Caetano e Prof<sup>a</sup> Sirley Matias Machado.

Aos meus pais, Vitor Radzinski e Lúcia Oribka, meus irmãos, Valdemar, Marilene, Marisete e minha filha Vanessa Hellen Radzinski.

E por fim, dedico este trabalho de modo especial a Prof<sup>a</sup>. Nilce Aparecida Freiria que esteve ao meu lado nos momentos mais importantes de minha vida e por fazer parte desta trajetória.



## SUMÁRIO

### LISTA DE TABELAS

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	01
<b>I TRABALHO, ESTADO E POLÍTICAS DE EMPREGO NO BRASIL</b> .....	16
1.1 Políticas de Emprego adotadas no Brasil após a década de 70 .....	26
1.2 A reconfiguração do papel do Estado e o Sistema Público de Emprego no Brasil..32	
1.3 Políticas Pública de Emprego.....	46
1.3.1 As linhas de ação da Intermediação de Mão-de-Obra (IMO) .....	51
1.3.2 As PPE com a criação do FAT .....	58
1.4 As PPE e o crescimento do desemprego juvenil no Brasil .....	69
1.5 Trabalho precário e Políticas Públicas de Emprego no Brasil .....	73
<b>II REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO</b> ....	76
2.1 A redução do trabalho assalariado industrial .....	80
2.2 As mudanças ocorridas no mundo do trabalho pós-1990 .....	88
2.2.1 A revolução tecnológica informacional .....	96
2.2.2 A precarização do trabalho e o desassalariamento .....	106
<b>III O SISTEMA PÚBLICO DE EMPREGO NO PARANÁ – UMA ANÁLISE SOBRE O PERFIL DOS TRABALHADORES E O IMPACTO DA POLÍTICA NEOLIBERAL NO SISTEMA DE INTERMEDIÇÃO DE MÃO-DE-OBRA</b> .....	110
3.1 O Seguro-desemprego (SD) .....	115
3.2 A Intermediação de mão-de-obra (IMO) – Variáveis e Indicadores .....	121
3.3 Perfil dos trabalhadores que procuram as Agências SINE-PR .....	137
3.3.1 Trabalho e busca de Emprego .....	157
3.3.2 Dados sobre o Emprego/Estágio/Trabalho anterior .....	183
3.3.3 Condições subjetivas de Trabalho .....	193
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	203
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	216
<b>APÊNDICE</b> .....	223
<b>ANEXOS</b> .....	234

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1:</b> Política pública de emprego no Brasil .....	34
<b>Quadro 2:</b> Movimento da Intermediação de Mão-de-Obra – SINE-PR – Setor Formal – 1977 a 2005 – Curitiba – Paraná – Brasil .....	54
<b>Quadro 3:</b> Incorporação das Unidades da Federação ao sistema nacional de emprego....	56
<b>Quadro 4:</b> Investimento em qualificação social e profissional com recursos do FAT através da SETP .....	65
<b>Quadro 5:</b> Principais medidas adotadas sobre a legislação trabalhista, no governo de FHC, 1994 – 1998 .....	90
<b>Quadro 6:</b> Comparação entre os programas de seguro-desemprego segundo características selecionadas .....	116

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1:</b> Local de habitação dos trabalhadores entrevistados .....	13
<b>Tabela 2:</b> Evolução do seguro-desemprego no Paraná .....	120
<b>Tabela 3:</b> Procura de emprego conforme faixa etária em Curitiba – comparativo entre 2001 a 2003 .....	122
<b>Tabela 4:</b> Procura de emprego conforme a escolaridade em Curitiba – comparativo entre 2001 a 2003 .....	123
<b>Tabela 5:</b> Procura de emprego conforme faixa etária, vagas oferecidas e número de colocados em Curitiba em 2003 .....	124
<b>Tabela 6:</b> – Procura de emprego, vagas oferecidas e colocados conforme a escolaridade em Curitiba em 2003 .....	127
<b>Tabela 7:</b> Número de vagas disponíveis no SPE no Paraná por atividade econômica – de janeiro a maio de 2007 .....	129
<b>Tabela 8:</b> Vagas oferecidas nas Agências de Curitiba que exigem nível superior – 24 de maio de 2007.....	131
<b>Tabela 9:</b> Exigências para preenchimento das vagas das Agências de Curitiba – Escolaridade e tempo de experiência – 24 de maio de 2007.....	132
<b>Tabela10:</b> Vagas do programa para pessoas com deficiência .....	133
<b>Tabela 11:</b> Resultado do programa de encaminhamento de pessoas com deficiência .....	134
<b>Tabela 12:</b> Vagas oferecidas em Curitiba no SPE em 2001 e 2002 .....	135
<b>Tabela 13:</b> Conhecimento dos programas desenvolvidos pela SETP .....	139
<b>Tabela 14:</b> Situação atual dos trabalhadores quando ao emprego .....	141
<b>Tabela 15:</b> Auto-avaliação econômica atual – A situação do trabalhador em relação a dos pais .....	142

<b>Tabela 16:</b> Situação do pai quanto à ocupação .....	143
<b>Tabela 17:</b> Motivos da migração .....	145
<b>Tabela 18:</b> Situação do cônjuge quanto a ocupação.....	147
<b>Tabela 19:</b> Número de filhos .....	149
<b>Tabela 20:</b> Número de trabalhadores que recebem benefícios – Seguro-Desemprego, aposentadoria, bolsa família, pensão do total de entrevistados nas Agências da RMC – Bolsa Família – Pensão – Aposentadoria .....	153
<b>Tabela 21:</b> Grau de instrução dos trabalhadores que procuram as Agências SINE-PR, conforme pesquisa de campo .....	155
<b>Tabela 22:</b> Requisitos para conseguir um emprego hoje .....	158
<b>Tabela 23:</b> Requisitos para reduzir o desemprego hoje .....	159
<b>Tabela 24:</b> Dificuldades encontradas para conseguir emprego .....	161
<b>Tabela 25:</b> Exigências das empresas para preenchimento das vagas .....	169
<b>Tabela 26:</b> Exigência com maior dificuldade de atender .....	171
<b>Tabela 27:</b> Tipo de vaga de trabalho procurada .....	173
<b>Tabela 28:</b> Conhecimento das vagas .....	174
<b>Tabela 29:</b> Expectativa para conseguir um novo emprego .....	175
<b>Tabela 30:</b> Trabalho que procura e se considera preparado .....	176
<b>Tabela 31:</b> Motivo da recusa pelo empregador após encaminhado efetuado pela Agência SINE-PR .....	178
<b>Tabela 32:</b> Motivo da rejeição da vaga pelo trabalhador após ser encaminhado pela Agência Pública de Emprego .....	180
<b>Tabela 33:</b> Ação do trabalhador quando não encontra vaga na Agência SINE-PR.....	181



<b>Tabela 34:</b> O Salário no trabalho anterior .....	184
<b>Tabela 35:</b> Idade e pretensão salarial salarial no novo emprego .....	185
<b>Tabela 36:</b> Percepção do trabalhador sobre o salário no trabalho anterior .....	188
<b>Tabela 37:</b> Benefícios oferecidos/empresa onde trabalhava .....	189
<b>Tabela 38:</b> Significado do trabalho para os trabalhadores .....	184
<b>Tabela 39:</b> Preocupação com o trabalho fora da jornada diária de trabalho .....	196
<b>Tabela 40:</b> Ritmo de trabalho no emprego anterior .....	198
<b>Tabela 41:</b> Preocupações no trabalho anterior .....	200
<b>Tabela 42:</b> Passa-Tempo nas horas livres .....	201
<b>Tabela 43:</b> Sistema Nacional de Emprego – SINE – Movimento da Intermediação de Mão-de-Obra – Setor Formal – 1979 a 2001 – Brasil .....	235
<b>Tabela 44:</b> Sistema Nacional de Emprego – SINE – Movimento da Intermediação de Mão-de-Obra – Setor Formal – 1979 a 2001 – Brasil .....	236
<b>Tabela 45:</b> Movimento da Intermediação de Mão-de-Obra – SINE-PR – Setor Formal – 1977 a 2005 – Paraná – Brasil .....	237
<b>Tabela 46:</b> Movimento da Intermediação de Mão-de-Obra – SINE-PR de 1977 a 2005 – Curitiba e Região Metropolitana – Paraná – Brasil .....	238
<b>Tabela 47:</b> Movimento da Intermediação de Mão-de-Obra – SINE-PR - Setor Formal – 1990 a 2005 – Paraná – Brasil .....	239

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Situação conjugal .....	147
<b>Gráfico 2:</b> Situação do cônjuge quanto a ocupação .....	148
<b>Gráfico 3:</b> Situação residencial .....	150
<b>Gráfico 4:</b> Condição de moradia .....	150
<b>Gráfico 5:</b> Número de pessoas que residem no mesmo domicílio .....	152
<b>Gráfico 6:</b> Número de pessoas que dependem de você .....	152
<b>Gráfico 7:</b> Grau de instrução dos trabalhadores que procuram as Agências SINE-PR, conforme pesquisa de campo .....	155
<b>Gráfico 8:</b> Como conseguiu emprego/estágio anterior .....	183
<b>Gráfico 9:</b> Sexo e pretensão salarial no novo emprego .....	186
<b>Gráfico 10:</b> Assistência médica .....	190
<b>Gráfico 11:</b> Sistema de horas extras e banco de horas .....	191
<b>Gráfico 12:</b> Meio de transporte utilizado/emprego anterior .....	192
<b>Gráfico 13:</b> Relação contratual no trabalho anterior .....	197
<b>Gráfico 14:</b> Jornada contratual no trabalho anterior .....	199

## SIGLAS

Banco Nacional de Desenvolvimento Social .....	(BNDES)
Banco Mundial .....	(BIRD)
Carteira de Trabalho e Previdência Social.....	(CTPS)
Centro de Pesquisa e Apoio aos Trabalhadores .....	(CEPAT)
Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador .....	(CODEFAT)
Convênio Plurianual .....	(CP)
Criação de Comissões de Emprego .....	(CCE)
Delegacia Regional do Trabalho .....	(DRT)
Educação Profissional .....	(EP)
Fundo de Amparo ao Trabalhador .....	(FAT)
Fundo de Garantia por Tempo de Serviço .....	(FGTS)
Fundo Monetário Internacional .....	(FMI)
Intermediação de Mão-de-Obra .....	(IMO)
Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada .....	(IPEA)
Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística .....	(IBGE)
Ministério do Trabalho e Emprego .....	(MTE)
Ministério do Trabalho Indústria e Comércio .....	(MTIC)
Novas Tecnologias da Informação .....	(NTI)
Organização Internacional do Trabalho .....	(OIT)
Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados das Empresas .....	(PLR)
Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público.....	(PASEP)
Políticas Públicas de Emprego .....	(PPE)
População Economicamente Ativa .....	(PEA)

Programa de Integração Social .....	(PIS)
Plano de Qualificação Profissional .....	(PLANFOR)
Plano Estadual de Qualificação .....	(PEQ)
Plano Nacional de Desenvolvimento .....	(PND)
Plano Nacional de Qualificação Social e Profissional .....	(PNQ)
Plano Territorial de Qualificação .....	(PLANTEQ)
Planos Territoriais de Qualificação .....	(PLANTEQS)
Programa de Geração de Emprego e Renda .....	(PROGER)
Programa para Pessoas com Deficiência .....	(PPD)
Projetos Especiais de Qualificação .....	(PROESQS)
Recursos Humanos .....	(RH)
Região Metropolitana de Curitiba .....	(RMC)
Salário Mínimo .....	(SM)
Seguro-desemprego .....	(SD)
Secretaria de Estado da Educação .....	(SEED)
Secretaria de Estado do Emprego e Relações do Trabalho .....	(SERT)
Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social .....	(SETP)
Sistema Gerencial de Ações de Emprego .....	(SIGAE)
Sistema de Intermediação de mão-de-obra .....	(SIMO)
Sistema Nacional de Emprego .....	(SINE)
Sistema Público de Emprego .....	(SPE)
Sistema de intermediação de mão-de-obra .....	(SIMO)
Universidade Federal do Paraná .....	(UFPR)

## RESUMO

O presente estudo constitui-se de uma reflexão sobre o serviço público de intermediação de mão-de-obra nas Agências Públicas de Emprego no Paraná como um instrumento de enfrentamento do problema do desemprego crescente. Este programa promove o encontro entre trabalhadores e empregadores, propicia informações e orientações aos trabalhadores que procuram emprego e aos empregadores, na busca de recursos humanos.

Os objetivos desta dissertação foram entender de forma específica os motivos do não preenchimento das vagas ofertadas no Sistema Público de Emprego e fornecer alguns subsídios no “combate ao desemprego”. Outra contribuição refere-se a uma análise teórico-crítica sobre as eventuais e profundas mudanças que estão ocorrendo no “novo mundo do trabalho”.

A política neoliberal enfraqueceu a intervenção do Estado nas relações Capital-trabalho, afetando o Sistema Público de Emprego. **Realizou-se** uma investigação sobre a atuação do Estado desde o início da década de 1930 até os dias atuais, resgatando sua importância histórica na organização do mercado de trabalho, atuando para redução do tempo de procura por trabalho. Buscou-se, também, levantar os aspectos positivos e as limitações das Políticas Públicas de Emprego no Brasil.

Apesar de fazer uma análise sobre as Políticas Públicas de Emprego (PPE) e o Sistema Nacional de Emprego (SINE), o objeto de estudo específico refere-se ao Sistema de Intermediação de Mão-de-obra (SIMO), nas Agências SINE-PR, cujos parâmetros **de atuação** não permitem a superação do desequilíbrio entre os níveis de oferta e demanda da força de trabalho.

**Palavras chaves:** Estado, Intermediação de mão-de-obra, Políticas Públicas de Emprego, mercado de trabalho.

## ABSTRACT

The present study consists of a reflection about on the public service of intermediation of hand of work in the Public Agencies of Job in the state of Paraná as an instrument of confrontation of the problem of the increasing unemployment. This program promotes the meeting among workers and employers, propitiates information and orientetins to the workers who look new jobs and to the employers, in the search of human resources.

The objectives of this dissertation had been to understand of specific form the reasons of the fulfilling of a significant vacant number offered in the Public System of Job and not to supply some subsidies in the “combat to the unemployment”.

The neoliberal politics weakened the intervention of the State in the relations capital-work, affecting the Public System of Job. **Realized** the performance of the State since the beginning of the decade of 1930 until the current days, was made rescuing its historical importance in the organization of the work market. One searched, also, to raise the positive aspects and the limitations of the Public Politics of Job in Brazil.

Although to make an analysis on the Public politics of job (PPE) and the National System of Emprego (SINE), the object of specific study mentions the System to it of intermediation of hand of work (SIMO), in Agencies SINE-PR, whose parameters **of performance** they do not allow the overcoming of the disequilibrium it between the levels of offers and demand of the work force.

**Word key: state, intermediation of hand of work, public politics, market of work.**

## INTRODUÇÃO

O objeto de estudo da pesquisa que resultou nesta dissertação foi o sistema público de intermediação de mão-de-obra (SIMO) e os trabalhadores e empregadores que dele participam. Assim, inicia-se por uma apresentação do referido objeto.

O público alvo do SINE-PR é formado por beneficiários do seguro-desemprego, pessoas com deficiência, trabalhadores autônomos, egressos do sistema penitenciário, jovens em busca do primeiro emprego, desempregados, trabalhadores que procuram sua re-inserção no mercado de trabalho com idade superior a 40 anos e outros.

A intermediação de mão-de-obra (IMO) consiste em administrar os serviços de seleção e colocação dos trabalhadores no mercado de trabalho, disponível nas Agências SINE-PR. Este programa propicia informações e orientações aos trabalhadores que procuram emprego e aos empregadores que buscam recursos humanos, a fim de promover o encontro de ambos, auxiliando na escolha de trabalhadores por parte dos empregadores e sua re-colocação nas vagas disponíveis.

Para os trabalhadores são oferecidas as seguintes formas de atendimento: a) atendimento individual personalizado – o cidadão pode comparecer em qualquer das Agências SINE-PR e proceder ao cadastramento junto a um dos agentes públicos; b) auto-atendimento presencial – para atendimento junto às máquinas de auto-atendimento através da carta do trabalhador ou cartão cidadão da CEF; c) atendimento via Internet – através desse atendimento os trabalhadores podem procurar oportunidades de trabalho e realizarem seu cadastro, validado no prazo de até 48 horas.

Para os empregadores são oferecidos os seguintes serviços: a) cadastro no sistema, abertura de vagas segundo o perfil desejado, vedada qualquer conduta discriminatória; b) convocação de candidatos no perfil solicitado; c) infra-estrutura para entrevistas e seleção



no espaço das Agências com material adequado; d) visita às empresas para a apresentação dos programas executados pela Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social (SETP) e avaliação do atendimento.

A criação do Sistema Nacional de Emprego (SINE) coincide com o fim do “milagre econômico<sup>1</sup>”, momento caracterizado pelas mais altas taxas de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB), registradas no país. O SINE nasce com a ênfase principal nos processos de intermediação de mão-de-obra, como solução ao desemprego friccional<sup>2</sup>. Sua estrutura sempre foi mantida mediante parceria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) com os governos estaduais. A Secretaria de Estado do Emprego e Relações do Trabalho (SERT), criada em 1995, foi gestora do SINE-PR como programa de sustentação das políticas públicas de trabalho e renda.

Durante o período de 1990 a 2005, foram captadas mais de 1,5 milhão de vagas (1.667.186) e, quase um milhão de trabalhadores (968.451) obteve sucesso na intermediação, ou seja, conseguiram emprego.

Ao analisar os dados do referido período, foi constatado que: a) o índice de alocação neste período foi de 13%, revelando baixa colocação no mercado de trabalho. b) Há diferença entre intermediação e alocação de mão-de-obra<sup>3</sup>. Os dados demonstram que 44,5% dos trabalhadores foram encaminhados e apenas 13% alocados. c) Outros trabalhadores cadastrados 55,5%, nem sequer foram encaminhados. No entanto, (698.735) vagas oferecidas, não foram preenchidas, (42%).

---

<sup>1</sup> Período de crescimento acelerado da economia brasileira entre os anos de 1968 a 1974.

<sup>2</sup> Desemprego friccional é o desemprego temporário, causado pela falta de informação a respeito do mercado de trabalho. É um desemprego que vigora durante a “mudança” entre postos de trabalho: existem vagas para o perfil do desempregado disponível no momento, mas ele desconhece tal fato. A Intermediação de mão-de-obra procura atuar para a redução desse tipo de desemprego, uma vez que propicia o “encontro” entre os trabalhadores que procuram emprego e as vagas disponíveis.

<sup>3</sup> Intermediados – corresponde ao número de trabalhadores cadastrados no SPE; Alocados – corresponde ao número de trabalhadores que, após serem encaminhados a uma vaga compatível com o seu perfil, foram aceitos pelos empregadores.

As mudanças que estão ocorrendo no novo mundo do trabalho rompem com a idéia estabelecida depois do período do pós-guerra, de “anos dourados” da produção capitalista<sup>4</sup>, onde a política estabelecida pelo Estado era o “pleno emprego<sup>5</sup>” e o crescimento econômico.

A categoria “novo mundo do trabalho” pode ser caracterizada como uma categoria de difícil conceituação e devido à variedade e multiplicidade de mudanças que estão ocorrendo no mundo do trabalho. As mudanças que se processam hoje no mundo do trabalho, não significam uma ruptura radical com o “velho mundo do trabalho”, porque há aspectos deste, na atualidade. Novo de fato para Harvey (1992), não é o crescimento do desemprego, mas o desemprego de longa duração. Segundo o autor, as mudanças que estão se processando no mundo do trabalho é uma resposta bem tradicional do capital à crise – desvalorização do trabalho e do trabalhador.

Percebe-se que o contexto atual é marcado pelo retorno de formas atípicas de trabalho e contratos; caracterizado pela fase de exacerbação do capitalismo; pela financeirização do capital; pelo florescimento e transformação dos mercados financeiros; ocasionado pela velocidade das mudanças tecnológicas, institucionais e organizacionais; marcado pela obtenção de lucro levado aos extremos: acumulação flexível, produção flexível, organização flexível, legislação flexível e trabalhador flexível, ou seja, pelo tripé, flexível, flexibilidade, flexibilização.

---

<sup>4</sup> “Anos dourados” corresponde ao período compreendido entre o fim da Segunda Guerra e metade de 1970, nos países industrializados, onde se desenvolveu o modelo fordista de organização social e da produção (HOBBSAWM, 1995).

<sup>5</sup> Tal pressuposto baseava-se no argumento de que o dinamismo da economia brasileira teria oportunizado a criação suficiente de empregos, em face de um mercado de trabalho mais abrangente e complexo. A disponibilidade externa de capital e a determinação dos governos militares em fazer do Brasil uma “potência emergente” viabilizavam pesados investimentos em infra-estrutura, nas indústrias de base, de transformação, equipamentos, bens duráveis e na agroindústria. A proposta do governo, à época, contida no II Plano Nacional de Desenvolvimento (PND) trás a concepção de que o desemprego poderia ser resolvido através do ajuste das informações dos agentes econômicos e de adequado preparo de mão-de-obra do país.

Algumas características comuns foram sendo forjadas nos diversos países capitalistas – especialmente na Europa Ocidental – no decorrer do século XX, particularmente após a II Guerra Mundial. Entre elas, destacam-se: a) a crescente regulação social do mercado de trabalho; b) a negociação coletiva como um mecanismo importante para “dar voz” aos trabalhadores e como instrumento de fixação de regras da relação capital-trabalho; c) o reconhecimento dos organismos de representação coletiva – sindicatos e associações de empregados – como instituições legítimas, dotadas de status público; d) a construção de um sistema de proteção social; e e) o pequeno investimento das empresas em “políticas de envolvimento” dos trabalhadores com os seus objetivos.

Os pressupostos e as hipóteses que orientaram esta pesquisa podem ser formulados nos seguintes termos: há evidências de que a política neoliberal enfraqueceu a intervenção do Estado nas relações capital-trabalho, afetando o Sistema Público de Emprego (SPE).

1) Houve um aumento do desemprego de longa duração, reforçado pela redução do emprego assalariado formal – especialmente o emprego industrial – nas últimas décadas do século XX, no Brasil. O mercado de trabalho não conseguiu absorver o aumento da demanda por emprego, o que repercutiu no significativo crescimento do número de trabalhadores que procuram o SINE-PR;

2) A forma como o SINE foi estruturado e o papel que desempenha, segue a lógica neoliberal, favorecendo o capital, em detrimento dos trabalhadores – não atende aos objetivos de manutenção ou re-inserção de trabalhadores no mercado de trabalho formal e, muito menos, contempla os excluídos;

3) Diferente do que afirma o discurso empresarial, não é a falta de qualificação e formação dos trabalhadores que os exclui do mercado de trabalho, mas por um lado, a baixa qualidade das vagas oferecidas (baixos salários, jornada de trabalho, contrato, entre

outros) e, por outro, a ineficiência em atender aos trabalhadores verdadeiramente excluídos – aqueles que estão mais tempo desempregados ou que ainda não tiveram oportunidades de se inserir no mercado de trabalho formal.

4) Há um desencontro entre o perfil dos trabalhadores que buscam as Agências e o perfil das vagas oferecidas no Sistema de Intermediação de mão-de-obra (SIMO).

Visando esclarecer as especificidades dos dados obtidos no Sistema Público de Emprego, que influem nos resultados obtidos e que, portanto, precisam ser relativizados, ressalta-se que para cada vaga, são encaminhados ao menos três trabalhadores. Assim, ao menos dois terços, seriam descartados a cada encaminhamento. Por outro lado, estes recusados podem ser re-encaminhados para novas vagas, em cinco dias úteis, o que resulta algumas vezes, em um maior número de encaminhados do que inscritos.

Os objetivos desta dissertação foram:

1) Entender os motivos do não-preenchimento de muitas das vagas ofertadas no Sistema Público de Emprego (SPE);

2) Contribuir para a análise do papel que desempenha e das limitações do atual Sistema de Intermediação de Mão-de-Obra (SIMO) no Estado do Paraná;

3) Fornecer subsídios para a maior eficiência do SPE no “combate ao desemprego” e na re-inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho;

4) Conhecer o perfil dos trabalhadores que buscam o SPE;

5) Contribuir para uma análise teórico-crítica das eventuais e profundas mudanças que estão ocorrendo no novo mundo do trabalho e de suas conseqüências no âmbito do mercado de trabalho.

As hipóteses apresentadas indicam algumas das características das mudanças pontuais e substanciais que estão ocorrendo no “novo mundo do trabalho”<sup>6</sup>: a) diz respeito à redução do trabalho assalariado; b) relaciona-se com a crise do chamado processo de produção padronizado e com a irrupção do processo de produção flexível; e c) flexibilização do trabalho, que está vinculada ao que se vem denominando de desregulamentação do aparelho normativo, das leis que sustentavam um determinado “tipo” de organização do trabalho.

O serviço de intermediação de mão-de-obra do SINE-PR promove o encontro entre os trabalhadores que procuram emprego e os empresários, pequenos empreendedores ou donas de casa que precisam contratar profissional especializado. O serviço é o único totalmente gratuito tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores. O papel da intermediação é cadastrar os trabalhadores e as vagas oferecidas pelas empresas – a oferta e a procura ou demanda de mão-de-obra no mercado de trabalho. Tal cruzamento permite indicar aos trabalhadores as ocupações mais adequadas ao seu perfil e ainda apontar cursos de qualificação disponíveis, na tentativa de adequá-los às exigências do mercado de trabalho.

A intermediação de mão-de-obra (IMO) não tem cumprido adequadamente seu papel no sentido de promover a adequação entre as vagas ofertadas e os trabalhadores que buscam seus serviços. Da mesma forma, não atende aqueles que estão sem emprego e não

---

<sup>6</sup> Harvey (1993) insiste em buscar identificar o que é novo de fato, já que ele identifica o retorno de formas atípicas de trabalho, e de formas contratuais. Novo para Harvey, no cenário da acumulação flexível é a velocidade das mudanças – a financeirização do capital, o florescimento e transformação dos mercados financeiros. O momento presente é de exacerbação do capitalismo, da produção de mercadoria como analisava Marx. Para Harvey, a crise dos anos 1970, e as mudanças que se processaram – não se trata de uma ruptura radical, pois não há nada novo no impulso para a flexibilização. Ele interpreta as mudanças no trabalho como uma resposta bem tradicional à crise, da desvalorização do trabalho/do trabalhador. Segundo ele o capital sempre fez isso em momentos de crise. Boito Jr. (2005) faz uma crítica sobre essa metáfora porque supõe que os trabalhadores vivem e trabalham num ambiente à parte, como se a sociedade fosse dividida em compartimentos estanques, e mundo do trabalho pode significar tudo, de modo arbitrário – relações de trabalho, condições de vida da classe trabalhadora, composição social dessas classes, movimentos operários, organização de produção – a essa metáfora foi acoplado um uso elástico e vago da noção de crise. Na presente análise, compreende-se como novo de fato, o desemprego de longa duração.

conseguem acessar o sistema, por diversos motivos. A ampliação da oferta de vagas não é significativa ou suficiente e as garantias de permanência na vaga, àqueles que são colocados pelo Sistema Público de Emprego (SPE), não existem. O desemprego de longa duração faz parte da vida cotidiana de muitos destes trabalhadores, que só eventualmente conseguem inserir-se no mercado de trabalho formal.

Esta intermediação, como instrumento de política pública de combate ao desemprego integra as ações de qualquer SPE no mundo. Desde 1948, a Convenção nº 88 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), define as normas sobre o funcionamento e a manutenção de um serviço público e gratuito de emprego aos países membros.

A OIT orienta que cada país membro mantenha um serviço público e gratuito de emprego destinado a assegurar e a manter o “pleno emprego” e a desenvolver e utilizar os recursos produtivos. Os serviços oferecidos compreendem a formação de uma rede de unidades locais e regionais em número suficiente a cada região do país, devendo contar com o apoio da sociedade organizada, por meio de comissões consultivas, nacionais, regionais e, quando necessário, locais. Tais comissões terão além do governo, representantes dos empregadores e dos trabalhadores designados em número igual, após consulta às suas organizações representativas, passando a estar responsáveis pela organização, funcionamento e desenvolvimento da política do SPE.

Como instrumento de política pública de combate ao desemprego, a intermediação de mão-de-obra assume a natureza de serviço público gratuito prestado pelo SINE-PR, que se destinaria a re-inserir os trabalhadores no mercado de trabalho de maneira ágil, minimizando o custo social causado pelo desemprego. A intermediação de mão-de-obra deveria se constituir num mecanismo de alocação eficiente dos trabalhadores, de maneira a reduzir o tempo de desemprego, compatibilizando a força de trabalho ofertada com o perfil das vagas disponíveis no mercado de trabalho. Entende-se que o

desemprego de longa duração é prejudicial aos trabalhadores, às famílias e às comunidades trazendo conseqüências de dependência social de longo prazo. Talvez o Sistema Público de Emprego também precisasse exigir maior qualidade das vagas ofertadas, captar mais vagas e se fazer presente junto aos trabalhadores efetivamente excluídos, por exemplo, aqueles que recebem bolsa família.

A integração entre os programas do SPE tem como eixo central a intermediação de mão-de-obra, que é o contato em tempo real com as necessidades do mercado de trabalho. Funciona como uma ponte entre os empregadores e os trabalhadores, atendendo as demandas das empresas, disponibilizando mão-de-obra.

A ação de intermediação tem um caráter social relevante, pois, busca a inclusão dos trabalhadores, na condição de pessoas detentoras da cidadania – quem tem renda obtida pelo próprio esforço, sem depender do assistencialismo do Estado, em tese, teria sua dignidade reconhecida e não dependeria do seguro-desemprego. Neste sentido, o trabalho é visto como um meio de inclusão social e de identificação. Uma das grandes dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores hoje é manter o emprego e os direitos trabalhistas conquistados. Quem está inserido no mercado de trabalho geralmente está preocupado com a possibilidade de perder o emprego. Quem está fora do mercado de trabalho sofre com as conseqüências da falta de emprego, com a oferta de trabalho precário e/ou desemprego de longa duração.

Quanto maior o tempo que os trabalhadores ficam fora do mercado de trabalho, maiores as dificuldades de re-inserção. Cabe ao sistema “a prestação de serviços de emprego e de orientação profissional às categorias de pretendentes a emprego com dificuldade de ingressarem no mercado de trabalho, devendo atendê-los de maneira satisfatória às suas características, caso dos portadores de necessidades especiais, adolescentes, idosos e demais trabalhadores do mercado de trabalho” (SERT, 2002, p. 7).

Dentre as diversas ações executadas pelo SPE, foram estabelecidas quatro ações que contariam com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT): intermediação de mão-de-obra, seguro-desemprego, a capacitação profissional e a geração de informação sobre o mercado de trabalho. As funções executadas pelo SINE-PR visam, essencialmente, “à re-inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho, desempenhando, para tanto, atividades de intermediação de mão-de-obra, apoio operacional ao pagamento do benefício do seguro-desemprego, geração de informações sobre o mercado de trabalho, qualificação profissional e apoio aos programas de geração de emprego e renda” (SERT, 2002, p. 26).

A partir dos anos 1990, no Brasil, houve redução da intervenção do Estado nas relações capital-trabalho, explicação possível à limitação de políticas públicas de geração de emprego e renda. Por outro lado, a concentração do capital, como um dos componentes do processo de globalização financeira internacional, nas últimas décadas do século XX, contribui para o não cumprimento de sua função social à medida que retira direitos adquiridos dos trabalhadores, conquistados há décadas. Compreende-se que, com o predomínio da política neoliberal, a partir da década de 1970, houve um aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil, principalmente com o governo Fernando Collor (1990 – 1992) e Fernando Henrique Cardoso (1995-98 e 1998-02). Essa política, além de enfraquecer a intervenção do Estado nas relações capital-trabalho, provocou um impacto no Sistema de intermediação de mão-de-obra (SIMO), no Brasil.

A temática das significativas mudanças no “mundo do trabalho” e suas implicações para o conjunto da sociedade vem sendo refletida por vários autores. Sob a perspectiva da macro-transformação da realidade do trabalho, utilizar-se-á vários autores, como Castel, Castells, Gorz, Rifkin, Harvey, Lojkin, etc. No Brasil, autores como Pochmann, Antunes, Giovani Alves, Dupas, tem refletido o impacto dessas mudanças junto à nossa sociedade.



Ressalta-se em Manuel Castells (1999), sua reflexão acerca do conceito de “revolução informacional” e do impacto das mudanças na ordem social do trabalho. Para Castells, o capitalismo passa por um processo de profunda reestruturação. Estamos diante de um novo paradigma tecnológico: a revolução tecnológica da informação, a revolução informacional.

Na mesma perspectiva, porém destoando da análise de Castells (1999), das conseqüências dessa revolução tecnológica, temos autores como Rifkin (1995) e Gorz (2003) que falam no fim do emprego. Gorz trata do fim da sociedade salarial e na necessidade de superá-la. As reflexões de ambos conduzem a análise no sentido de que, a sociedade do trabalho criada pela revolução industrial se encolheu. A sociedade do “pleno emprego” teria deixado de existir e jamais retornaria. Cada vez mais teríamos um desemprego estrutural<sup>7</sup> com conseqüências de grande vulto para a sociedade. De Gorz, particularmente, interessa a elaboração de sua reflexão acerca da distinção entre “emprego” e “trabalho”. Esses são alguns dos autores que subsidiaram nossa reflexão acerca da macro-transformação em que se opera na mutação do trabalho.

Sob outra perspectiva utilizou-se a reflexão de Castel (1998), pois suas proposições nos ajudam a entender como se processou ao longo da história a estruturação da sociedade salarial e sua relação com os excluídos. Conforme Castel, o agravamento da “questão social” é oriunda da crise da “sociedade salarial”. Castel mostra, através da história, que a “questão social” passou do registro da tutela ao contrato e do contrato ao estatuto personificado na categoria emprego. O livre acesso ao trabalho criou a “condição salarial”. Fora da condição de assalariado não há “cidadania”. Com a crise da civilização

---

<sup>7</sup> Na presente análise, compreende-se por desemprego estrutural, o desemprego proveniente de mudanças estruturais no mercado de trabalho em virtude da própria dinâmica econômica. São decorrentes de reestruturações produtivas, mudanças nos processos de trabalho, e adoção de novas tecnologias.

do emprego e o desmantelamento da figura do Estado retornamos a barbárie, pondera Castel.

De acordo com o **capítulo 2**, as mudanças que estão se processando no trabalho e no emprego são oriundas, em parte, da introdução de novas tecnologias no processo produtivo e de novas formas de organização do trabalho, compondo o quadro da reestruturação produtiva. Estas transformações têm implicações para a flexibilização da legislação trabalhista; a demanda de novos perfis profissionais para o mercado de trabalho; a construção de uma nova subjetividade dos trabalhadores. Tais mudanças inserem-se no contexto da redução das dimensões da sociedade salarial, principalmente do emprego industrial em nosso país, a partir dos anos 1990, com o crescimento do desemprego de longa duração, do trabalho informal e precário. Esta redução do emprego formal assalariado foi registrada também por outros pesquisadores em diversos contextos – como Castel, quando analisa a França – porém esta tendência deve ser considerada ressaltando-se as proporções e as especificidades nos diferentes países. Faz-se uma análise comparativa para compreender o desenvolvimento das Políticas Públicas de Emprego (PPE), no Brasil.

Conforme análise realizada no **capítulo 2**, a introdução de novas tecnologias reduz postos de trabalho e redefine a atuação dos trabalhadores. Postos de trabalho tradicionais deixam de existir enquanto outros surgem em seu lugar. Hoje, o emprego fixo torna-se cada vez mais escasso e dá lugar ao trabalho temporário, informal e flexível. A organização do trabalho implica a demanda por trabalhadores polivalentes e faz intensificar ainda mais o ritmo de trabalho. Isto potencializa os efeitos do uso da tecnologia, assim como esta induz formas de organização mais flexíveis. A precarização é um processo que decorre destas mudanças, trazendo conseqüências para as condições de vida dos trabalhadores. Estar desempregado, além de ser uma forma de exclusão social,

acaba repercutindo na auto-estima dos trabalhadores, principalmente quando o período de desemprego aumenta.

Essa leitura, do significado das mudanças no mundo do trabalho, no Brasil, tem sido pesquisada por vários autores, principalmente por Antunes e Pochmann. Particularmente, Pochmann mostra como se desenvolve a desestruturação da sociedade do trabalho em nosso país. O autor agregou à revolução do paradigma da organização produtiva, as políticas de emprego adotadas pelo país nos últimos anos que aderindo ao modelo econômico de inserção competitiva no mercado financeiro/internacional, afetaram profundamente a organização social do trabalho.

A partir do estudo de caso das Agências SINE-PR, pode-se entender melhor algumas das mudanças que vêm ocorrendo no trabalho e no emprego, nas últimas décadas, particularmente no último quarto do século XX e início do XXI. Mediante análise dos dados relativos à intermediação de mão-de-obra, do SINE-PR e da constatação da defasagem entre o número de trabalhadores que demandam trabalho, o número de vagas ofertadas e o efetivo preenchimento destas vagas, esta pesquisa visou compreender, entre outras questões, as razões desta defasagem e do não-preenchimento das vagas, apesar do grande número de trabalhadores que demanda as Agências e do significativo contingente de excluídos do mercado de trabalho formal.

No **capítulo 3**, a análise do Sistema Público de Emprego no Paraná foi realizada mediante consulta aos dados de intermediação de mão-de-obra do SINE-PR, aplicação de cento e sessenta e oito questionários, em dez Agências da RMC – aos trabalhadores desempregados ou em busca do primeiro emprego, além de entrevistas aos coordenadores e funcionários das Agências. Nos levantamentos realizados através de questionários, foi utilizado um conjunto fechado de questões para as quais existia apenas uma série definida de respostas possíveis – por exemplo, “sim, não, não sabe, não se aplica”, “não

respondeu”, e outras questões abertas, se afirmativo, “qual, outro, porque, justifique, especifique”. Estabeleceu-se certa aproximação com o trabalho desenvolvido nas Agências, ressaltando um adequado distanciamento com os fatos. A pesquisa qualitativa, mediante questionários, concentrou-se na seleção aleatória de uma pequena amostra representativa, do grupo total de trabalhadores que procuram as Agências. Ao indicarem o perfil das vagas e dos trabalhadores desempregados que procuram as Agências SINE-PR, tais dados referem-se à Curitiba e Região Metropolitana, embora, considerando-se outras pesquisas, e os dados quantitativos, remetem também ao âmbito estadual e nacional.

**TABELA 1 – LOCAL DA HABITAÇÃO DOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS**

	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Almirante Tamandaré	3	1,8%
Araucária	19	11,3%
Campina Grande do Sul	1	0,6%
Campo Largo	1	0,6%
Colombo	7	4,2%
Curitiba	58	34,5%
Pinhais	18	10,8%
Piraquara	22	13%
São José dos Pinhais	17	10%
Fazenda Rio Grande	20	12%
Não respondeu	2	1,2%
Total	168	100%

FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

A **tabela 1** mostra os lugares onde foi realizada a coleta de dados. O objetivo da pesquisa foi diagnosticar o perfil dos trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego no Paraná. Optou-se pela escolha de Agências da Região Metropolitana de Curitiba (RMC), devido o grande número de trabalhadores cadastrados, sua localização geográfica e significado na geração de emprego.

A presente análise foi fundamentada em autores que interpretam as mudanças que vêm ocorrendo no mundo do trabalho através de uma abordagem histórico-crítica, referindo-se ao final do século XIX e o desenrolar do século XX, procurando entender, as mudanças no mundo do trabalho no âmbito da nova divisão internacional do Trabalho.

Ao analisar as Políticas Públicas de Emprego no Brasil, utilizou-se uma combinação da pesquisa comparativa e histórica, enquanto metodologia. **Utilizou-se uma metodologia histórico-crítica referindo-se ao papel do Estado, enquanto promotor de Políticas Públicas de Emprego adotadas no Brasil, desde o início da década de 1930 até os dias atuais.** Pôde-se identificar as semelhanças e diferenças da atuação do Estado, considerando seu papel, em diferentes contextos históricos. A presente análise enfocou no decorrer de cada capítulo, a participação e a importância do Estado nas relações capital-trabalho.

As questões abordadas no **capítulo 2**, relacionadas ao conceito de assalariamento e desassalariamento, não se esgotam neste estudo, mas podem ser objeto de análises futuras. Entende-se que as mudanças no mundo do trabalho estão diretamente relacionadas ao desenvolvimento do sistema econômico capitalista e sua nova fase de acumulação – capacidade de reprodução e adaptação. Compreende-se que, a lógica do sistema econômico capitalista tende a impor um novo perfil do trabalhador, salários flexíveis, jornada flexível, multiplicidade de contratos, ritmo de trabalho intenso, individualização da responsabilidade dos trabalhadores – vigilância, dominação, apropriação dos mecanismos de controle do Estado que exerciam relativo controle sobre a exploração da mão-de-obra barata, etc. Neste sentido, os dados da pesquisa refletem a intensificação da precarização das relações capital-trabalho no Brasil, ocasionada pelo predomínio da política neoliberal.

No decorrer de cada capítulo, ao se referir as Políticas Públicas de Emprego no Brasil, pode-se considerar ao menos, três grandes mudanças ocorridas durante o século

XX: 1) a revolução de 1930 – progressiva regularização da legislação do trabalho, incorporação social da classe trabalhadora via trabalho assalariado; 2) a crise no processo de acumulação capitalista – começo da reestruturação produtiva e flexibilização da legislação do trabalho, a partir da década de 1970 e, 3) o predomínio da política neoliberal, a partir dos anos 1990 – redução das dimensões da sociedade salarial mediante a flexibilização da legislação do trabalho, a desregulamentação do aparato estatal nas relações capital-trabalho, o aumento do desemprego e do trabalho precário.

A seguir, no **capítulo 1**, faz-se uma análise sobre trabalho, Estado e Políticas Públicas de Emprego no Brasil, destacando a intervenção do Estado na organização do mercado de trabalho e seu papel em diferentes contextos históricos. No **capítulo 2**, faz-se uma abordagem histórica sobre o processo de reestruturação produtiva e flexibilização da legislação do trabalho, iniciadas na década de 1970, ocasionadas pela crise no processo de acumulação capitalista e, finalmente, no **capítulo 3**, faz-se uma análise sobre o perfil dos trabalhadores que procuram as Agências SINE-PR e o impacto da política neoliberal no sistema de intermediação de mão-de-obra.

## I TRABALHO, ESTADO E POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO NO BRASIL

A virada do século XIX para XX, conforme Carmo (1992) foi extremamente importante para a formação do movimento operário no Brasil, porque fez emergir o debate sobre as questões sociais, anteriormente ignoradas e reprimidas pela política liberal. A pluralidade de pensamento, a liberdade de expressão, favoreceu a manifestação de diferentes correntes de pensamento – anarquistas, comunistas, cooperativistas, socialistas etc. A vontade popular era participar das decisões políticas, ser representada politicamente e incorporada mediante o amparo do Estado<sup>8</sup>.

O Estado no Brasil tem se caracterizado por forte intervenção nas relações capital-trabalho: “Ao entrar no século XX, o Brasil conta com uma ainda incipiente classe operária. A partir da década de 1920, o operariado cresce, luta, organiza-se e conquista alguns direitos inerentes à economia capitalista. De 1930 em diante, o Estado interfere de forma mais decisiva nas relações trabalhistas com o objetivo de controlar as entidades sindicais” (CARMO, 1992, p. 9).

A partir do governo de Getúlio Vargas (1930 – 1945), as relações capital-trabalho passaram a **serem** regulamentadas pela intervenção do Estado, ultrapassando o âmbito da empresa. O Estado, em alguns casos, ditava as normas ao sistema produtivo, afetando o dia-a-dia dos trabalhadores, conforme atesta Carmo (1992, p. 48). Essa postura do Estado, no Brasil, ficou evidente com o declínio da política liberal<sup>9</sup> predominante até as duas primeiras décadas do século XX. O Estado passou a atuar como agente regulamentador da legislação trabalhista. Nesse período, houve mudanças **significativas** nas relações capital-trabalho, tais como: criação da CLT (1943), constituindo a regulamentação da legislação

---

<sup>8</sup> É importante considerar que até 1930 o Brasil vivia o período da República Velha (1889 – 1930).

<sup>9</sup> O Convênio de Taubaté (1906) pode ser considerado o símbolo da política de proteção ao café dado pelo Estado. Até então, isto era intervenção do Estado, porém, na defesa dos cafeicultores.

trabalhista; a implantação do salário mínimo e um período de crescimento econômico. Foi nesse período que se verificou o crescimento da industrialização, alavancada pelo Estado, com a política industrializante e intervencionista de Vargas.

O Estado dá início ao projeto de desenvolvimento e passa a ser agente intermediador dos conflitos de classe, **tornando-se** corporativista, interventor e autoritário – modelo empírico brasileiro. A incorporação da classe trabalhadora ao jogo político ocorreu mediante a intermediação do Estado e sua relação corporativa com os sindicatos e o capital. As mudanças ocorridas com a Revolução de 1930 inauguraram um novo período na história do país. O Estado passou a intervir na atividade econômica dando início a ação hegemônica da burguesia industrial que passou a dominar o aparelho de Estado. O desenvolvimento estatal, a estruturação do mercado de trabalho, via trabalho assalariado, passaram a ser vistos como fatores importantes para recuperar o grande atraso da economia brasileira. Embora o assalariamento tivesse sido definido e implantado a partir de 1888, no período em questão, tratava-se da regulamentação estatal deste assalariamento.

Durante a República Velha (1889 – 1930), o Estado era privatizado pela oligarquia cafeeira. A partir da “era Vargas<sup>10</sup>”, verifica-se mudanças nessa relação: o Estado adota uma política intervencionista, claramente nacionalista, visando reverter sua situação de país agrícola, dependente da agricultura em face à crise cafeeira, para fomentar a industrialização.

---

<sup>10</sup> A “era Vargas” é conhecida como: Governo Provisório (1930 – 1934), período que Vargas assume o governo via movimento de 1930 e reorganiza o Estado; Governo Constitucional (1934 – 1937), Vargas é mantido no poder pelo Congresso via eleição indireta; Ditadura Vargasista (1937 – 1945), início da ditadura varguista.



O projeto de desenvolvimento estatal foi sendo construído mediante o desenvolvimento de uma identidade do trabalhador vinculada a uma ética do trabalho, orientada pelo Estado. Conforme Gomes (1994, p. 8), “o sucesso do projeto político estatal – do “trabalhismo” – pode ser explicado pelo fato de ter tomado do discurso articulado pelas lideranças da classe trabalhadora durante a Primeira República, elementos chave de sua auto-imagem e de os ter investido de novo significado em outro contexto discursivo”. A insatisfação popular manifestada através de greves, comícios, passeatas, piquetes se constituía a maior ameaça à oligarquia dominante. Neste sentido, conforme Gomes (1994), a identidade da classe trabalhadora e sua consciência de classe foram apropriadas pelo capital através da construção do projeto de desenvolvimento estatal e devolvida em forma de mito – mito da doação da legislação trabalhista. Após a abolição do trabalho escravo e a instituição do trabalho assalariado enquanto PPE, os trabalhadores passaram a lutar pela regulamentação dos direitos trabalhistas.

Por outro lado, esse projeto beneficiava-se da experiência de luta dos próprios trabalhadores. Como afirma Gomes (1994, p. 14), “em fins dos anos 1920 existia entre a classe trabalhadora no Brasil, disseminada por diferentes apelos políticos, toda uma ética valorativa do trabalho e do trabalhador; toda uma prática de relacionamento – de luta e de acordos – com o patronato; e toda uma experiência de organização em partidos políticos e sindicatos”. Neste momento, a palavra estava nas mãos da classe operária, disposta a realizar mudanças profundas na organização social, na representação política da classe trabalhadora, no poder de organização dos sindicatos. “No contexto deste amplo debate, marcado pela diversidade e pela significativa esperança na conquista de um espaço de expressão política efetiva, que começam a emergir idéias mais articuladas, tanto em nível de discurso como de organização, sobre a participação política daqueles que trabalham” (GOMES, 1994, p. 19 – 21).

Esse projeto recuperou as propostas de participação política dos trabalhadores e redefiniu os instrumentos formais desta participação. O Estado assume funções importantes de investidor e promotor da paz social devido o poder das classes dominantes não ser hegemônico. O corporativismo aparece como uma alternativa ao capitalismo liberal. O discurso da conciliação entre capital-trabalho, surge como a grande marca distintiva e legitimadora dos acontecimentos políticos na era Vargas (1930 – 1945).

Tal projeto manifestava-se como uma crítica às formas de governo liberais. Tratava-se de um projeto de Estado autoritário que, reconhecia o capital, a propriedade privada e a importância da livre iniciativa empresarial. Em todos os discursos de 1º de maio, Vargas relacionava uma iniciativa de seu governo na área da política social: o regulamento da lei do salário mínimo, e o decreto-lei relativo à isenção de impostos para habitações proletárias, em 1938; a criação da Justiça do Trabalho, em 1939; a fixação do salário mínimo, em 1940; a instalação da Justiça do Trabalho, em 1941; o anúncio do esforço da Batalha da Produção, em 1942, já no contexto do envolvimento brasileiro com a Segunda Guerra; a CLT, em 1943 e a nova Lei Orgânica da Previdência, em 1944.

A formulação de políticas de inclusão pelo assalariamento diante de atores envolvidos (patrões e trabalhadores), tinha um significado legítimo. Além de representar os interesses dos trabalhadores, concretizava a garantia de direitos e benefícios, regulamentava as condições de trabalho, representava maior perspectiva salarial e fortalecia o poder do Estado enquanto agente intermediador das relações capital-trabalho.

Devido ser outorgada pela soberania do Estado, essa legislação, enquanto PPE de inclusão pelo assalariamento, exigia divulgação e esclarecimentos para ambos os sujeitos coletivos envolvidos – patrões e trabalhadores. Caracterizavam-se como sendo medidas políticas pontuais na estruturação do mercado de trabalho brasileiro. “Durante praticamente todo o seu período ministerial – de janeiro de 1942 a julho de 1945 –

Alexandre Marcondes Filho, Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, falou semanalmente pela rádio “A Voz do Brasil”, realizando mais de duzentas palestras. Nestas palestras, não houve sequer uma menção ao sindicalismo dos anos 1910 ou 1920 e as reivindicações então encetadas” (GOMES, 1994, p. 229). Portanto, a incorporação da classe trabalhadora como ator político, “o acesso à cidadania por parte dos setores populares sofreu nítida intervenção estatal e freqüentemente não transitou pelo exercício da participação política segundo o modelo clássico da liberal-democracia” (GOMES, 1994, p. 284).

O Brasil incorporou também em sua legislação trabalhista o conceito de medicina social que se desenvolvera na Europa desde o século XIX. Foram criados os seguros contra invalidez, doença, morte, acidentes de trabalho e o seguro maternidade, todos vinculados a saúde dos trabalhadores.

Através destas iniciativas, o Estado, ampliava seu intervencionismo, atingindo as causas mais profundas da pobreza, visando promover a satisfação das necessidades básicas – alimentação, habitação, educação, incorporando os trabalhadores mediante o assalariamento e reconhecimento de seus direitos trabalhistas, além de assumir o papel de agente do desenvolvimento econômico.

**O controle do Estado nas relações trabalhistas iniciou com a criação do Ministério do Trabalho Indústria e Comércio (MTIC).** Foi o primeiro passo dado por Vargas na construção do projeto corporativista de organização das classes sociais sob a tutela estatal, ou seja, a cooperação entre as classes e o Estado. “Desde o começo dos anos 1930, se insistia na conciliação de classes, intimamente associado à legislação social como produto da intervenção estatal no mercado de trabalho, ou por outra, à crítica aos princípios e à prática liberais” (PARANHOS, 1999, p. 88). As bases do projeto de desenvolvimento estatal fundamentavam-se no chamado populismo e corporativismo sindical. O Estado

implementou seu projeto de organização sindical corporativista, estimulando, incentivando a sindicalização. Os trabalhadores deveriam procurar o sindicato para receberem assistência jurídica e médica além de compreender o espírito da legislação sindical e social.

A intervenção do Estado na regularização e regulamentação da legislação do trabalho, enquanto PPE, era o guia referencial que dava amparo tanto a patrões como trabalhadores, na constituição dos direitos sociais. O conhecimento das leis tornava-se fundamental para os atores – patrões e trabalhadores – ambos estavam sujeitos às intervenções do Estado diante das irregularidades existente nas relações capital-trabalho. Os sindicatos também deveriam fornecer assistência jurídica e médica aos trabalhadores.

O projeto de desenvolvimento estatal manifestava o mito do desenvolvimento econômico como fator regulador do mercado de trabalho. A incorporação da classe trabalhadora via intermediação do Estado foi orientada pela política do “pleno emprego” adotada nos países desenvolvidos no período do pós-guerra. A política do “pleno emprego” no pós-guerra se refere à mobilização de um conjunto das políticas públicas – regulação econômica, proteção social e regulação do mercado de trabalho, política salarial e expansão do emprego público, entre outros – em prol da plena utilização da mão-de-obra.

A intervenção do Estado no mercado de trabalho, enquanto promotor de PPE, através desse projeto, seguia as diretrizes da tendência social-democrata, adotada nos países desenvolvidos, pois, conseguia inserir patrões e trabalhadores enquanto sujeitos coletivos. A crise no processo de acumulação capitalista brasileiro, a partir da década de 1970, fez com que houvesse uma inversão dessa tendência. As PPE adotadas, a partir de então, identificam-se mais com a política neoliberal do que com a social-democrata.

Atualmente, o sistema de Intermediação de Mão-de-obra não consegue fazer o que o Estado fazia durante o período de 1930 a 1970 – inserir de maneira satisfatória patrões e trabalhadores enquanto sujeitos coletivos.

Uma característica do período posterior a 1930 foi o crescimento do emprego público. A política do “pleno emprego”, com forte intervenção do Estado garantia aos trabalhadores direito ao trabalho – inserção social através do estatuto do trabalho. O direito ao trabalho era garantido pelo Estado: “O que na realidade se viu através das políticas de recuperação implementadas durante os anos 1930, foi uma imensa “estatização” das relações econômicas, um processo sem precedente histórico, apoiado num sentimento “antiliberal” que atingiu os Estados Unidos e com mais força varreu a Europa, em especial a Alemanha” (GIMENEZ, 2001, p. 27).

No Brasil, a incorporação e inclusão da classe trabalhadora via intervenção estatal iniciou com a Revolução de 1930. A maior distribuição de renda ocorreu de fato no período do pós-guerra (1945) através do poder de intervenção do Estado na economia fazendo com que o capital privado se curvasse às políticas públicas de geração de emprego e renda, havendo dessa forma uma elevação dos salários, certa melhora na qualidade de vida dos trabalhadores e nas condições de trabalho. “A nova ordem instituída no pós-guerra assentava-se sobre um modelo combinado entre mecanismos de mercado e intenso planejamento econômico estatal. Seus resultados, em linhas gerais, forjaram os chamados trinta anos gloriosos do capitalismo, um período sem precedentes de desenvolvimento econômico e incorporação social entre os países capitalistas avançados” (GIMENEZ, 2001, p. 30).

A Intermediação de mão-de-obra realizada pelo SINE-PR, enquanto PPE, não consegue inserir patrões e trabalhadores enquanto sujeitos coletivos de maneira satisfatória. A IMO resulta apenas no encaminhamento dos trabalhadores para o mercado de trabalho. O Estado, enquanto promotor de PPE, não questiona a natureza das vagas oferecidas pelos empregadores, os baixos salários, não interfere na formulação dos contratos de trabalho estabelecidos entre empregadores e trabalhadores, não responsabiliza

os empregadores em manter os trabalhadores nas vagas oferecidas durante um determinado período, não estabelece uma política salarial – os empregadores podem oferecer salários cada vez mais baixos, não se comprometem com os trabalhadores, não oferecem qualificação, etc. Atualmente, o Estado, responsabiliza cada vez mais os trabalhadores pela sua própria condição de estarem desempregados e não garante o direito ao trabalho. Ao receber o “Cartão Cidadão”, os trabalhadores devem verificar nas máquinas de Auto-atendimento se existem vagas disponíveis, comparando seu perfil com o perfil solicitado pelas vagas – pelos empregadores. Através deste procedimento, os trabalhadores tornam-se responsáveis pela sua re-inserção no mercado de trabalho.

Conforme Castel (1998), a consolidação do Estado de bem-estar social no pós-guerra possibilitou a incorporação de grande parcela dos trabalhadores ao consumo, aos direitos sociais e à conquista de uma estabilidade no mundo do trabalho, dissonante com a maior parte da história do capitalismo<sup>11</sup>.

A política do “pleno emprego” defendida por países capitalistas e socialistas, passou a ser questionada pela política liberal de emprego a partir da década de 1970 por impedir que a demissão fosse utilizada como um instrumento disciplinador da classe trabalhadora. Atualmente, o crescimento do desemprego se constitui como principal mecanismo de controle da classe trabalhadora. A organização sindical deixa de representar uma ameaça ao capital. O controle dos trabalhadores via excedente de mão-de-obra é muito mais sofisticado que o controle do Estado sobre o capital. No cenário internacional, o “pleno emprego” deixa de ser uma questão do Estado passando a ser responsabilidade do indivíduo – tratado e resolvido de forma individualizada.

---

<sup>11</sup> Ao estudar o contexto da França, Castel (2001, p. 499), procura entender em que medida a França dos anos 1970 se aproximava da realização do Estado social-democrata. Segundo ele, a França nunca foi, verdadeiramente, uma social-democracia, ao passo que os países escandinavos ou a Alemanha, eram muito mais. A presente análise utiliza-o como guia para pensar PPE no Brasil a partir da experiência francesa.

A constituição dos direitos sociais no Brasil ocorreu mediante tendências políticas opostas e em conflito, de natureza liberal e social-democrata. A partir dos anos 1970, houve uma mobilização do capital para conter os avanços conquistados e obtidos pela classe trabalhadora, distanciando-a ainda mais do ideal do Estado social-democrata, conforme a experiência francesa. A substituição da estabilidade no emprego pelo FGTS demonstrou-se favorável aos empregadores. Para a política ideológica neoliberal era importante retomar a obtenção dos lucros mediante a exploração da mão-de-obra barata provocada pelo excedente de trabalhadores desempregados. O direito ao trabalho, defendido na Constituição de 1946 não seria mais responsabilidade do Estado para tornar-se responsabilidade do indivíduo. Neste sentido, a criação do SINE identifica-se mais com a política liberal e menos com a social-democrata.

Para demonstrar algumas das mudanças que passaram a ocorrer na legislação do trabalho no Brasil já na década de 1960 e que representaram perda de direitos trabalhistas conquistados durante as décadas anteriores faz-se necessário mencionar: a “lei antigreve” e o “fim estabilidade no emprego”. Segundo os governos militares (1964 – 1985) os sindicatos deveriam ser órgãos mediadores, integrantes do quadro burocrático estatal, ao lado da Justiça do Trabalho. Os objetivos estabelecidos pelo Estado deveriam representar os interesses da burguesia industrial. A função da organização sindical passou a ser, controlar e canalizar os conflitos de trabalho dentro das normas legais existentes, estabelecidas pelo Estado.

A “lei antigreve” procurava dificultar a organização sindical estabelecendo um processo burocrático para o estabelecimento dos dissídios e da greve. Essa lei permitia ao Estado intervir nas negociações salariais beneficiando a parte patronal. A lei considerava nula qualquer proposta de aumento que contrariasse as normas da política econômica e financeira do governo. Esta lei eliminava a função política dos sindicatos limitando-a a

questões meramente econômicas. Os pré-requisitos legais, estabelecidos pelo Estado, retiravam dos sindicatos sua liberdade e autonomia determinando a função do dirigente sindical como burocrata-administrativo. Estas leis afetavam as negociações dos trabalhadores na defesa de seus direitos e conseqüentemente, afetavam a luta por emprego.

Conforme Giannotti (1998, p. 70), “a elaboração da lei nº 4.330, após março de 1964, burocratiza ao extremo o processo de deflagração de uma greve, tornando-a quase impossível, retira dos sindicatos sua autonomia, transformando-o em mero executor das exigências legais”. Neste sentido, o chamado “milagre econômico” (1970) resultou de uma série de medidas implantadas pelos governos militares: arrocho salarial; abertura total para o capital estrangeiro; apoio total do governo à classe patronal.

A lei que substitui a estabilidade no emprego pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) impediu que os trabalhadores conquistassem a estabilidade no emprego, garantida na constituição de 1946 – Art. 157, inciso XII – estabilidade, na empresa, ou na exploração rural, e indenização aos trabalhadores despedidos nos casos e nas condições que a lei estatuir. A eliminação da estabilidade no emprego deu início ao processo de flexibilização da legislação do trabalho no Brasil, dos contratos de trabalho, da rotatividade de mão-de-obra e permitiu um poder extraordinário aos empregadores – demitir os empregados sem justificar – demissão sem justa causa.

A análise de Pochmann (1999, p. 11), indica que, “com o fim da segunda guerra mundial, ocorreu a difusão de um padrão sistêmico de integração social, que somente viria a ser questionado [sic] veemente com a crise econômica dos anos 1970 e com o avanço das políticas neoliberais. As tendências de desemprego, desigualdade social e exclusão, inerentes ao processo de desenvolvimento capitalista, fragilizaram o padrão eficaz de integração social antes alcançado”. A preocupação com a reestruturação da economia dos



países afetados constituiu-se numa tarefa primordial – estabelecimento de um plano de reestruturação econômica e valorização do quase “pleno emprego”.

A Política do “pleno emprego” foi adotada na América Latina entre 1950 a 1973. O SINE foi implantado no Brasil a partir de 1975, em meio à ditadura militar, muito tempo depois dos “anos dourados” do sistema econômico capitalista, ou seja, a adoção de uma política nacional de contenção do problema do desemprego que passou a ser crescente a partir da década de 1970. Se por um lado os países desenvolvidos puderam beneficiar-se da situação de quase “pleno emprego” e de altos salários entre 1950 e 1973, por outro, praticamente todos os países latino-americanos caracterizaram-se pela ausência de políticas econômicas e sociais voltadas essencialmente ao enfrentamento do problema do emprego.

Entre as décadas de 1950 e 1970, a economia brasileira registrou taxas de crescimento em média de 7% ao ano. Após esse período, a economia brasileira não conseguiu manter as taxas de “crescimento acelerado” devido ao endividamento externo, a inflação, a concentração de renda, a redução dos salários e o crescimento das desigualdades sociais. A estagnação econômica durante a década de 1970 e 1980 impulsionou a implementação de políticas neoliberais influenciada por tendências predominantes nos países desenvolvidos. A legislação trabalhista passou a ser considerada como um grande impasse ao processo de acumulação do capital no Brasil. Mediante as tendências de reestruturação produtiva e flexibilização da legislação trabalhista, o Brasil aderiu de maneira subordinada ao capital internacional. O enfraquecimento dos sindicatos, a redução do poder do Estado em relação às PPE e seu afastamento das relações de trabalho permitem que o capital se torne cada vez mais exigente em relação aos trabalhadores, exercendo cada vez mais o seu poder de controle da classe trabalhadora. Esse período é marcado pelo fortalecimento do capital e seu conseqüente ataque a classe trabalhadora e o aparato legal do Estado – nova fase de acumulação flexível.

## 1.1 POLÍTICAS DE EMPREGO ADOTADAS NO BRASIL APÓS A DÉCADA DE 1970

A partir da década de 1970, mediante o crescimento do desemprego no mundo e no Brasil, as políticas de emprego passaram a atuar sobre o mercado de trabalho, sem compromisso com a plena ocupação. “Desde 1975 a quantidade de trabalhadores que faz parte do excedente mundial de mão-de-obra vem crescendo. Naquele ano, a taxa de desemprego aberto mundial estava em torno de 2,3% da PEA. Em 1999 a taxa de desemprego aberto no mundo era de 5,5%, isto é, 2,4% maior” (POCHMANN 2001b, p. 85). Portanto, mais do que triplicou em menos de 25 anos. “Em 1999, 1 em cada 3 trabalhadores da PEA encontrava-se na situação de desemprego ou exercendo atividades de sobrevivência” (POCHMANN, 2001b, p. 86). No Brasil a tendência ascendente do desemprego aberto não foge à regra. “Considerando-se o período 1975-1999 o Brasil destacou-se por ter a sua taxa de desemprego aberta aumentada em 369,4%, alterando-se de 1,73% em 1995, para 9,85%, em 1999” (POCHMANN, 2001b, p. 86).

A partir dos anos 1980 surgiram mudanças significativas no mundo do trabalho – iniciativas de reestruturação do processo produtivo e flexibilização da legislação trabalhista. “Desde o início dos anos oitenta a economia brasileira apresenta uma trajetória de queda do poder aquisitivo dos salários e da diminuição dos postos de trabalho assalariados com carteira assinada” (POCHMANN, 1997, p. 25). O processo de reestruturação produtiva e alterações dos padrões de concorrência e dos níveis de competitividade na década de 1970-1980 são resultados das políticas liberais adotadas na maioria dos países em desenvolvimento. Houve uma aceleração da internacionalização da economia e acirramento da competição. “Diminuiu consideravelmente a força dos instrumentos tradicionais de interferência estatal nas economias locais, diminuindo o espaço das políticas econômicas” (LACERDA, 1998, p. 22).

A nova fase de acumulação flexível possibilitou o predomínio das políticas neoliberais e significou a reorganização do sistema econômico capitalista através da dispersão dos interesses da classe trabalhadora, mediante intensificação da competição entre trabalhadores e entre empresas. Tiveram lugar, maciças fusões e diversificações corporativas, acompanhadas de relocação de empresas que investiram em contextos os mais diversos possíveis, mediante sistemas flexíveis de produção e contando com processos de desregulamentação da legislação trabalhista.

As Políticas Públicas de Emprego (PPE), adotadas a partir dos anos 1980 e 1990, defrontaram-se com uma tendência inversa ao início do século XX – desassalariamento, flexibilização da produção, desregulamentação da legislação do trabalho e precarização das relações de trabalho. O rompimento dos compromissos políticos com o “pleno emprego”, com a incorporação social e com o crescimento econômico são fatores que explicam o ressurgimento do desemprego como um fenômeno de massa nos anos 1980 e 1990. Pode-se apontar pelo menos três mudanças significativas no mundo do trabalho que possibilitaram a reestruturação do contrato social:

A primeira refere-se ao fim do paradigma do trabalho estável e duradouro pela instituição do paradigma do trabalho flexível. Atualmente, não existe mais um Estado que garanta a igualdade social, o direito ao trabalho regularizado, de boa qualidade e remuneração. Através da instituição de novos aparatos reguladores, os trabalhadores podem perder a identidade de serem produtivos, de construírem uma história de trabalho devido a alta rotatividade no emprego, ao trabalho instável, precário e flexível.

A segunda refere-se a redução das dimensões da sociedade salarial. Conforme Castel (1999), essa construção história, apesar de sofisticada, extremamente recente, revela-se frágil. Atualmente, apenas 1% dos trabalhadores mundiais tem garantia de emprego. O trabalho enquanto continuidade se dilui com a flexibilização. Na virada do

milênio, vê-se, esvaziar-se a utopia do trabalho como forma de emancipação social. A instituição de novos aparatos reguladores indica novas formas de apropriação do capital em relação à força de trabalho.

A terceira refere-se a acumulação flexível. Hoje, um terço do capital disponível no mundo é altamente volátil, enquanto isso, um terço da população mundial vive na miséria. O crescimento do volume de transações financeiras é resultante da eliminação dos mecanismos de controle do capital. O serviço da dívida pública é hoje o principal mecanismo de transferência de riqueza para a esfera financeira. A acumulação do capital da dívida pública significa simplesmente o desenvolvimento de uma classe de credores do Estado, que estão autorizados a tirar para si mesmos certas quantias do montante de impostos. A mais valia resultante da movimentação financeira é responsável pela reprodução do capital. Hoje, a demissão de quadros significativos de trabalhadores no mundo, coloca em risco a permanência no mercado de trabalho e contribui para o aumento do desemprego de longa duração. Esses trabalhadores estão em vias de exclusão.

Neste sentido, a presente análise indica que houve uma ruptura no processo de crescimento continuado da economia brasileira. Estagnação do crescimento econômico, crescimento da inflação, queda na taxa de investimentos, arrocho salarial, incapacidade do Estado em promover políticas de desenvolvimento, consolidação da péssima distribuição de renda, aumento do desemprego, crescimento do trabalho informal e precário e agravamento das desigualdades sociais. A estagnação econômica ao longo dos anos 1980 deu origem à expressão “década perdida” utilizada por muitos autores para designar o caminho errático da economia brasileira no período.

O novo projeto de desenvolvimento nacional instituído pelos governos Collor e FHC nos anos 1990 demonstraram-se contrário ao projeto de desenvolvimento estatal iniciado em 1930. A preponderância da lógica mercantil como o novo eixo do

desenvolvimento econômico ocasionou a eliminação de postos de trabalho de boa qualidade e remuneração, ampliação do setor informal, crescimento do desemprego longa duração e das vagas de baixa qualidade e remuneração oferecidas, principalmente, no SPE.

A partir dos anos 1990, houve uma reconfiguração do papel do Estado em relação às PPE. O projeto de desenvolvimento estatal apresentou sinais claros de esgotamento. Como analisa Freitas (1997, p. 152 – 153), “de agente promotor do bem-estar social, distributivo, o Estado neutralizador e funcionalizador de conflitos, é convertido em agente promotor da competitividade e indutor de novos modelos de organização do trabalho”. No atual processo de desenvolvimento do sistema econômico capitalista e sua nova fase de acumulação o “pleno emprego” apresenta-se como uma verdadeira utopia. **No final do século XX, o predomínio da política neoliberal manifesta uma ruptura com a tendência varguista, ou seja, uma redefinição do papel do Estado nas relações capital-trabalho.**

O aprofundamento da flexibilização e desregulamentação da legislação trabalhista, a partir da década de 1990, **colocou os sindicatos na defensiva, pois** apresentam dificuldades para se contrapor ao neoliberalismo<sup>12</sup>. Diante da crise do projeto de desenvolvimento estatal, predominou a política neoliberal<sup>13</sup>, inadequada a nossa realidade e que já apresentava sinais de ineficiência nos países desenvolvidos e nas economias emergentes. O Estado intervém no mercado de trabalho flexibilizando a legislação trabalhista e incentivando a concorrência internacional. Portanto, houve uma ruptura radical na intervenção do Estado em relação à economia brasileira. A ênfase na revisão do papel do Estado teve, além da realização das reformas administrativas, tributária e previdenciária, a preocupação com a promoção de um intenso programa de privatização.

---

<sup>12</sup> Segundo Boito Jr. (2005, p. 284), a política econômica e social do neoliberalismo consiste em desmontar a pouca proteção que existe para o trabalhador e para a economia nacional – abertura comercial e desregulamentação financeira, privatização das empresas e serviços públicos, desregulamentação do mercado de trabalho e redução dos gastos e direitos sociais.

<sup>13</sup> Essa política atende, fundamentalmente, os interesses do capital financeiro internacional.

As tentativas de desmonte do Estado transcorreram ao longo dos anos 1990, fortalecidas pelas idéias de transferência de ativos públicos para o setor privado, como forma de estabelecer uma nova **linha** condutora do desenvolvimento econômico e social. Ao Estado coube um espaço regulador voltado ao estímulo da competição e da eficiência dos mercados.

Através da política neoliberal, o Estado intervém a favor de grupos hegemônicos que, diante da concorrência globalizada, favorece o novo processo de acumulação do capital com subsequente prejuízo aos trabalhadores, retirando-lhes direitos conquistados, flexibilizando a legislação **do trabalho**, favorecendo e até mesmo incentivando a flexibilização do processo produtivo. Adotam-se novos métodos de gestão do trabalho, provocando o crescimento do desemprego de longa duração, do trabalho informal e precário. Este aprofundamento da flexibilização afasta os trabalhadores da proteção e amparo do Estado, ou seja, retiram-se direitos conquistados.

Essas mudanças revelam a face política que possibilitou a reestruturação do contrato social de trabalho. As novas formas de flexibilização, no Brasil, garantiram a redução das dimensões da sociedade salarial. A maior responsabilização dos trabalhadores quanto ao emprego e ao desemprego e as recorrências de qualificação, fazem com que os mesmos carreguem consigo a culpa pela condição de estarem desempregados. As saídas para o desemprego, segundo a política ideológica neoliberal, deveriam, em decorrência deste entendimento, ocorrer de forma individualizada.

As conquistas obtidas pelos trabalhadores, em meados do século XX, reduziram a capacidade de obtenção de lucro fácil por parte do capital. Diante desse quadro, uma das saídas encontradas pelo capitalismo para poder retomar sua capacidade de reprodução foi investir contra o Estado que dava certa proteção aos trabalhadores, regularizando a venda da força de trabalho e impedindo a intensificação da exploração da mão-de-obra. Por outro

lado, o Estado, não deixou de intervir nas relações capital-trabalho, ou seja, não saiu desse horizonte. Ao contrário, através do predomínio da política neoliberal, este foi de certa forma apropriado pelo capital, passando a defender os interesses de grupos hegemônicos internacionais, realizando empréstimos para aqueles que detêm o capital e, por fim, defendendo os interesses dos empregadores ao permitir, regularizar e até mesmo incentivar a flexibilização da legislação do trabalho. As conseqüências da internacionalização do mercado de trabalho e da intensificação da concorrência capitalista, entre outras implicações, acentuam a precarização do trabalho e o desemprego.

## 1.2 A RECONFIGURAÇÃO DO PAPEL DO ESTADO E O SISTEMA PÚBLICO DE EMPREGO (SPE) NO BRASIL.

As políticas de emprego traduzem formas de intervenção do poder público, como a fixação do salário, regulamentação institucional sobre as relações capital-trabalho, custos fiscais e parafiscais nos encargos trabalhistas, formação e qualificação profissional e políticas de crédito para geração de emprego e renda. Ao analisar as Políticas Públicas de Emprego (PPE) no Brasil constata-se o predomínio de duas concepções contrapostas: a social-democrata e a neoliberal. O ideal do Estado social-democrata é capaz de assegurar um mínimo de coesão entre os grupos sociais. Cabe perguntar aqui, em que medida o Brasil no início dos anos 1930 aos anos 1970 se aproximava da realização dessa forma de organização. Na metade da década de 1960 é instituída no Brasil a lei que substitui a estabilidade no emprego pelo FGTS, enquanto que, na França, a lei de 13 de julho de 1973 exige que o patrão prove a existência de uma “causa real e séria” para justificar a demissão. Atualmente, no Brasil, os patrões têm a maior facilidade para demitir. Isso pôde

ser constatado na pesquisa, pois, mais da metade das vagas oferecidas nas Agências SINE-PR, eram de substituição.

A maior conquista dos trabalhadores, no Brasil, ocorreu durante a era Vargas – período de intensificação dos conflitos sociais. Alega-se que as conquistas obtidas pelos trabalhadores teriam provocado entraves ao processo de acumulação capitalista. A precarização, no final do século XX, resultou de uma inversão política que levou à reestruturação do contrato social de trabalho. A flexibilização da produção e dos direitos trabalhistas, contrariando a possibilidade de ascensão social da classe trabalhadora, via trabalho assalariado, regularizado pelo aparato legal do Estado, ocasionou o rebaixamento dos salários. Essas medidas estavam na base da política neoliberal. Através delas, o capital conseguiu retomar as taxas de lucro, intensificando a exploração da mão-de-obra.

O contrato de trabalho por tempo indeterminado permitia ao assalariado fazer carreira na empresa. Essa expectativa é desfeita com a instituição do FGTS. Neste sentido, pode-se afirmar que, as PPE de cunho liberal, adotadas no Brasil a partir da década de 1960 se contrapunham às adotadas na França, na segunda metade da década de 1970. A partir daí, a preocupação com PPE no Brasil se limitava a IMO, posteriormente, outros programas foram sendo incorporados, mas não tiveram alcance maior, não apresentavam um direcionamento para a tendência social-democrata. Por outro lado, permitiram e incentivaram a flexibilização do processo produtivo e flexibilização da legislação do trabalho. Enquanto na França, caminhava-se para a constituição dos direitos sociais, no Brasil, verificava-se a desconstrução dos direitos sociais, limitando seus avanços, conforme **Quadro 1**, que compara as políticas social-democrata e neoliberal, no Brasil.



**QUADRO 1 – POLÍTICA PÚBLICA DE EMPREGO NO BRASIL**

<b>Social-democrata (histórica)</b>	<b>Neoliberal (recente)</b>
Os interesses dos trabalhadores são elevados ao status da universalidade	Prevalência dos interesses individuais, tendo na concorrência o princípio da eliminação de empregos e empresas menos capazes;
Cada pessoa interessada em trabalhar deve ter direito ao trabalho, patrocinado pela existência de emprego com salários adequados ou pela garantia de renda, através da política social, que contribui para transformar as pessoas em consumidores e cidadãos (segurança de renda e emprego);	A capacidade individual de cada um é que define a sua transformação de cidadão em consumidor, predominando a insegurança na renda e emprego. Quanto mais livre o funcionamento do mercado de trabalho, mais fácil o alcance do pleno emprego;
O Estado deve se fazer presente em todas as oportunidades que favoreçam a construção de uma sociedade menos desigual, como forma de corrigir as distorções do mercado, aumentando, quando necessário, a participação no excedente econômico (sistema tributário progressivo);	O Estado deve deter a menor participação possível no excedente econômico, com sistema tributário proporcional e maior espaço para as decisões privadas;
A definição e construção do Estado de bem estar social é importante, não apenas devido à sua capacidade de geração de emprego no setor de serviços (saúde, educação, serviços privados), mas como forma de alcançar padrões mais homogêneos de consumo;	As áreas sociais devem se limitar ao contexto da seletividade e da complementaridade ao setor privado, voltadas exclusivamente para parcelas minoritárias da população;
O sindicato aumenta seu poder de força quando há relações democráticas de trabalho, maior presença no local de trabalho, contratação coletiva centralizada e pleno emprego;	O sindicato possui papel reduzido, mais orientado para a definição de reivindicações dos trabalhadores por empresa, permitindo que os salários e a jornada de trabalho estejam associados à produtividade e às oscilações das economias;
A defesa de mecanismos institucionais, regulados para a constituição de um mercado de trabalho estruturado, com menos formas heterogêneas possíveis de ocupação e renda;	A flexibilização dos contratos de trabalho é necessária para adequar o custo da mão-de-obra às oscilações do mercado, com baixas restrições econômicas e administrativas nos casos de demissão;
A ampliação das políticas de garantia de níveis mínimos de renda (seguro-desemprego vinculado ao programa de treinamento; subsídios para formação de treinamento de mão-de-obra).	A diminuição dos benefícios públicos e a criação de mecanismos de garantia de renda com menor valor possível para segmentos de pessoas mais jovens do mercado de trabalho, com o objetivo de estimular a aceitação de emprego com salários menores, se necessário, promovendo ocupações em pequenos negócios (auto-emprego).

FONTE: POCHMANN, Márcio. Políticas de emprego e renda no Brasil: algumas considerações. In: BÓGUS, L. e PAULINO, A. Y. (Orgs.) **Políticas de Emprego, Políticas de População e Direitos Sociais**. São Paulo, EDUC, 1997, p. 34 – 35.

Com relação às tentativas de inserção do Brasil e seu direcionamento às políticas públicas de tendência social-democrata, pode-se perceber que, em determinados contextos históricos, por volta da metade do século XX, houve maior aproximação das PPE com o modelo social-democrata. Em alguns momentos, no Brasil, as PPE foram de certa maneira influenciadas pela tendência social-democrata, em outros, apresentavam-se como sendo liberais ou neoliberais.

É importante ressaltar que, apesar dessa aproximação, o modelo social-democrata nunca chegou a ser concretizado de fato no Brasil, não chegou próximo à situação europeia em termos da sociedade salarial. O modelo social-democrata não se concretizou completamente no Brasil. O problema do neoliberalismo é como ele é praticado. Há partes do capitalismo internacional imiscuída no capitalismo nacional e vice-versa. Existem aspectos das PPE adotadas no âmbito internacional no contexto nacional e aspectos da economia brasileira no âmbito internacional.

O assalariamento da sociedade brasileira a partir de 1930, a criação do SPE a partir da metade da década de 1970, a inclusão do trabalhador brasileiro na sociedade de consumo por volta da década de 1970 e 1980, podem ser apontados como alguns exemplos de aproximação da política brasileira com o modelo social-democrata. A precarização do trabalho, tal como ocorre no Brasil, difundida pelos quatro cantos do mundo, manifesta alguns aspectos do capitalismo nacional inseridos no capitalismo internacional.

No entanto, ao realizar uma abordagem histórico-crítica sobre a sociedade salarial é importante analisar, as diferenças existentes entre o contexto europeu em relação ao Brasil. Quando se refere à sociedade salarial, no Brasil, é importante fazer as seguintes ressalvas: houve sociedade salarial, políticas públicas de pleno emprego e PPE de fato no Brasil? Ora, é importante questionar até que ponto Castel serve para explicar a sociedade salarial no Brasil sendo que ela não se concretizou totalmente. Houve um período curto de

assalariamento, e aos poucos; outro, de desassalariamento. A questão do emprego para o Brasil tornou-se um problema de fato, somente a partir dos anos 1990.

No final do século XX, ao seguir tendências políticas internacionais, houve certo direcionamento ao desassalariamento. Já no início do século XXI, houve uma lenta retomada do assalariamento, do trabalho registrado em carteira e do crescimento do emprego assalariado, principalmente no segmento industrial. Portanto, torna-se difícil apontar uma tendência para os próximos anos.

A trajetória ascendente da sociedade salarial assegurava o desenvolvimento dos direitos do trabalho e da proteção social. Segundo Castel (2001, p. 493), essa trajetória é que foi interrompida. “Assim, quanto às políticas de integração que prevaleciam até os anos 1970, as políticas ditas de inserção: estarão elas à altura das rupturas que se aprofundaram? Trata-se de modernizar as políticas públicas ou de dissimular sua derrota?”.

O salário não se pode reduzir à simples remuneração de uma tarefa; a necessidade de preparar para cada um, um lugar na sociedade democrática não pode ser realizada por meio da completa transformação da sociedade em mercadoria, cavando qualquer “jazida de emprego” etc. Se, o futuro é imprevisível, não se trata de um pessimismo ou catastrofismo, algum tipo de “visão” apocalíptica. Trata-se da valorização do Estado. Segundo Castel (2001, p. 498), “é preciso um ator central para conduzir tais estratégias, obrigar os parceiros a aceitarem os objetivos sensatos, zelar pelo respeito dos compromissos. O Estado social é este ator”.

A relação de proximidade entre patrões e trabalhadores mediante a IMO, mesmo sendo uma PPE, revela o enfrentamento das classes sociais e os conflitos existentes na relação capital-trabalho. A relativa exigência dos trabalhadores em relação às vagas oferecidas demonstra a indisposição destes em aceitar qualquer salário, qualquer trabalho. O acesso ao benefício do seguro-desemprego permite que muitos continuem na condição

de assalariados, ou continuem dependendo do salário ou benefício de alguém. “O assalariado é julgado-classificado por sua situação de emprego, e os assalariados encontram seu denominador comum e existem socialmente a partir desse lugar” (CASTEL, 2001, p. 478).

A incorporação social dos atores envolvidos – patrões e trabalhadores – via intermediação do Estado, através do crescimento da economia brasileira e da política do “pleno emprego”, possibilitava que o trabalhador tivesse uma relação com o emprego de forma a sentir-se seguro quanto ao futuro, o que lhes permitia fazer escolhas, planejar relativamente sua vida e de sua família investindo quando possível, em bens duráveis e na busca pela casa própria. Conforme observou Castel (2001), ao analisar o contexto francês, também aqui no Brasil, depois da mudança de conjuntura, o endividamento que se seguiu aos anos de crescimento, fez que numerosos assalariados caíssem na precariedade.

Segundo Azeredo (1998, p. 45), “o próprio conceito de políticas sociais tem existência recente em nosso país, pois, durante décadas acreditou-se que a melhoria das condições de vida da população e do perfil de distribuição de renda seria uma consequência direta e inevitável do crescimento econômico”. A implantação das PPE no Brasil, a partir da década de 1970, defrontou-se com um contexto de desestruturação do mercado do trabalho, demonstrando-se insuficientes para enfrentar o problema do aumento do desemprego, neste momento.

A estagnação da economia brasileira nas últimas quatro décadas, a abertura econômica a partir dos anos 1990, a inserção subordinada do Brasil no processo de globalização da economia, acentuaram a precarização do trabalho e das relações de trabalho. Neste sentido, a década de 1990 caracteriza o abandono da era Vargas e a nova reconfiguração do papel do Estado em relação às Políticas Públicas de Emprego e renda. Conforme Pochmann (2002, p. 49), “as políticas neoliberais no campo social e do trabalho

transformam as vítimas do modelo econômico excludente (pobres e desempregados) em responsáveis diretos por sua própria condição de pobreza e desemprego”.

As mudanças no mercado de trabalho e no trabalho apontam para a necessidade de novas concepções de políticas públicas para o enfrentamento do desemprego e da questão social que aparece com nova face. “De um Estado de Bem-Estar Social, desenvolvimentista e interventor, passou a ganhar destaque o Estado Mínimo<sup>14</sup>, segundo o ideal definido pelo projeto neoliberal a partir do chamado Consenso de Washington<sup>15</sup>” (POCHMANN, 2002 p. 51).

A Política neoliberal posta em prática no Brasil, sem a passagem por uma experiência do Estado social-democrata – conforme a experiência francesa, por exemplo – resultou no abandono do projeto de desenvolvimento estatal. O predomínio da tendência política neoliberal provocou o crescimento das ocupações por conta própria, dos assalariados sem carteira de trabalho e das taxas elevadas de desemprego nos últimos anos.

O abandono da concepção social-democrata, do projeto de desenvolvimento estatal, do Estado intervencionista, tem como consequência imediata, a precarização do mercado de trabalho. O desassalariamento manifesta-se como tendência oposta a iniciada na década de 1930. “Durante os ciclos de industrialização nacional (1933-1980) ocorreram significativas transformações econômicas e sociais que possibilitaram a criação média anual de 725 mil empregos assalariados, sendo a maior parte destes incorporados ao

---

<sup>14</sup> Segundo Bridi (2005, p. 16) os pensadores e gestores neoliberais acusam a regulamentação do trabalho e do mercado por parte do Estado como responsável pelo desemprego e a retração da economia. Defendem que o Estado interfira o mínimo possível, disciplinando a atividade econômica com a criação de regras apenas para garantir a sobrevivência do mercado.

<sup>15</sup> Proposta de reduzir o Estado ao Mínimo tornando-o mero garantidor da propriedade e dos contratos; crença em que o mercado de trabalho poderia automaticamente regular toda a economia desde que o ajuste fiscal fosse garantido e, assim, a inflação fosse evitada. Também chamado de reformas estruturais das economias: abertura comercial, ajuste fiscal, ajuste das contas externas, inflação sob controle, privatizações, atração de investimentos estrangeiros, e a reforma comercial, tributária, previdenciária e trabalhista orientadas pelo mercado concebidas pelo governo americano, o FMI e o Banco Mundial a partir dos anos 1980.

Estatuto do Trabalho, com registro em carteira de trabalho entre 1940 e 1980” (DIEESE, 1994).

Com o predomínio da Política Neoliberal, no Brasil, a partir dos anos 1990, houve um enfraquecimento do projeto de desenvolvimento estatal amparado na idéia de progresso, desenvolvimento técnico-científico, crescimento econômico, responsável pelo avanço do Estado de Bem-Estar-Social. As políticas neoliberais favoreceram o processo de concentração de renda e contribuíram para o aumento das desigualdades sociais. Após um período de estagnação econômica, durante a década de 1970/1990, houve uma mobilização do capital, tendo como meta, a retomada do processo de acumulação flexível<sup>16</sup>, superação da crise que assolava o sistema procurando retomar o processo de acumulação do capital através de novas formas de obtenção de lucro.

Essas políticas, adotadas no Brasil a partir dos anos 1990, foram fortemente influenciadas pelas tendências de desregulamentação/flexibilização da produção, reestruturação do processo produtivo e flexibilização da legislação do trabalho, iniciadas na década de 1970, nos países centrais da economia capitalista. Pode-se aferir que, essas políticas ao serem difundidas no Brasil, não levaram em consideração as condições econômicas, sociais e culturais existentes. Esse processo ideológico resultou em: crescimento do desemprego, precarização do mercado de trabalho e do trabalho, perda de direitos **trabalhistas**, enfraquecimento dos sindicatos, crescimento da desigualdade social,

---

<sup>16</sup> Segundo Schatzmam (2006) esse conceito pode ser associado à expressão “enxuta” ou “enxuto”. Uma empresa é enxuta porque terceiriza vários setores. A produção é enxuta porque não pressupõe mais um consumo em massa. A força de trabalho é enxuta devido à sua substituição pela tecnologia e devido à maior extração de mais-valia relativa. Assim, a jornada de trabalho pode ser enxuta pela maior cobrança de produtividade. O Estado é enxuto, porque o capital financeiro se apropriou das estatais e precisa controlar os gastos públicos como garantia do pagamento dos juros da dívida externa e para a valorização dos títulos correspondentes à mesma. O tempo de decisões é enxuto pela pressão da concorrência. O tempo de permanência de uma planta fabril é enxuto pela busca da melhor relação custo-benefício. O tempo de vida do capital fixo é enxuto, devido à aceleração das inovações tecnológicas. O tempo de giro do capital é enxuto porque essa nova fase do capitalismo, inaugurada na década de 1970, tem como meio e fim o capital financeiro, capital que pauta a sua acumulação num sentido inverso: o “enxugamento”.

maior dependência e subordinação econômica. Por outro lado, o capital, conseguiu retomar as elevadas taxas de lucro.

Os mecanismos de controle sobre o processo de produção são reconfigurados conforme a nova lógica do capital e deixam de ser externos para ser internos – individuais – atuam em todas as esferas do processo produtivo, principalmente no momento da formulação dos contratos de trabalho.

As **PPE** são ações empreendidas pelo Estado no combate ao desemprego e visando à proteção social dos trabalhadores, **por isso**, pretendem minimizar os efeitos do desemprego; têm a finalidade de transformar e reduzir a dimensão do fenômeno do desemprego em si, criando as condições de emprego e acesso ao mercado de trabalho para os trabalhadores; **estão** voltadas para a ampliação do nível ocupacional **dos trabalhadores**, para melhorar a condição de empregabilidade dos desempregados ou em risco de demissão – recursos para promoção e manutenção de emprego, estímulo às atividades de formação profissional; buscam atuar diretamente sobre a oferta ou demanda de trabalho, ampliando o número de postos e criando novos empregos. É o caso da criação direta de empregos pelo setor público, dos investimentos emergenciais nas frentes de trabalho, dos subsídios públicos à contratação, da oferta de crédito para micro e pequenas empresas, da redução da jornada de trabalho, dos incentivos ao trabalho autônomo, entre outros exemplos. Essas políticas foram muito utilizadas pelos países desenvolvidos no início de seus sistemas sociais de proteção aos trabalhadores.

As **PPE** são ações cuja preocupação é reduzir ou neutralizar os efeitos provocados pelo desemprego. Atuam sobre a oferta da mão-de-obra – planos de incentivo antecipado à aposentadoria, indenização aos desempregados, seguro desemprego, Agências públicas de emprego, programas de qualificação profissional, serviços públicos de intermediação de mão-de-obra, **protelar** a idade de ingresso dos jovens no mercado de trabalho e

**permanência destes** no sistema escolar, promoção de mobilidade geográfica nacional e internacional, desregulamentação da legislação trabalhista, entre outras – sem objetivarem, necessariamente, a elevação do nível de emprego. Consideram o nível de emprego – ou desemprego – como um dado, tendo por objeto apoiar financiamento aos trabalhadores desempregados ou reduzir o excesso de oferta de trabalho.

A Intermediação de mão-de-obra (IMO) é uma das políticas de emprego, aliada as outras políticas sociais, que procuram reduzir os problemas decorrentes do desemprego. O crescimento acelerado do desemprego nos últimos anos fez aumentar o número de trabalhadores cadastrados nas Agências Públicas de Emprego tanto quanto nas Agências Privadas. Devido às mudanças ocorridas no “novo mundo do trabalho” nas últimas décadas e, principalmente, no início do século XXI, a qualificação, não basta para conseguir um emprego.

O contexto de mudanças no mundo do trabalho, de crescimento do desemprego aberto, segundo os autores que subsidiam a presente análise, além da pressão de amplos setores sociais, induziu à valorização do Sistema Público de Emprego (SPE) no Brasil, que ocorreu mediante a criação do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). A maior despesa do FAT está no pagamento do seguro-desemprego. Outra iniciativa importante foi a criação do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT) organizado como um órgão colegiado de caráter tripartite e paritário, composto por representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do governo e que atua como gestor do FAT.

O objetivo do SPE através dos seus programas sociais é re-inserir os trabalhadores desempregados ou auxiliar na procura do primeiro emprego. O SPE apresenta cinco programas de atendimento aos trabalhadores: seguro-desemprego, intermediação de mão-



de-obra, qualificação profissional, geração de emprego e renda e apoio à produção de dados sobre o mercado de trabalho.

A Constituição Federal de 1988 foi fundamental para a ampliação dos recursos públicos na área social, responsável pelo financiamento dos programas de garantia de renda. O debate sobre PPE resultou na criação do FAT. O fundo tornou-se o mais importante instrumento para o avanço dos programas de apoio aos trabalhadores **desenvolvido** a partir dos anos 1990, inclusive grande parte da formação sindical patrocinada pelas centrais sindicais depende quase que exclusivamente dos recursos do FAT. No entanto, **esses programas desenvolvidos pelo FAT**, sofreram os impactos da política econômica adotada a partir dos anos 1990: abertura comercial, desregulamentação do processo produtivo, flexibilização da legislação do trabalho que acabaram limitando ainda mais sua eficácia devido o crescimento do desemprego, do trabalho informal e precário.

A presente análise parte do pressuposto que a criação do Sistema Nacional de Emprego (SINE)<sup>17</sup> e o Sistema de Intermediação de Mão-de-Obra (SIMO)<sup>18</sup> caracterizam formas de intervenção do Estado no mercado de trabalho. A intermediação de mão-de-obra pode ser de Emprego formal ou informal<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> O SINE é o conjunto das Agências de emprego, de natureza pública, sob a coordenação do Ministério do Trabalho e Emprego, mantidas por meio da celebração de convênios com os governos estaduais e entidades sindicais para execução das ações descentralizadas de Intermediação de mão-de-obra e Apoio Operacional ao seguro-desemprego e Apoio à realização de Pesquisas de Emprego e demais ações do Programa seguro-desemprego. O Sistema foi criado com a função principal de “propiciar informação e orientação aos trabalhadores quanto à escolha de emprego” como também o de “prestar informações ao mercado consumidor de mão-de-obra sobre a disponibilidade de recursos humanos” (SERT, 2002, p. 73).

<sup>18</sup> A Intermediação de mão-de-obra é um instrumento de Política Pública de combate ao desemprego prestado de forma gratuita pelo Sistema Nacional de Emprego, destinada à colocação ou inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho, de maneira ágil, minimizando o custo social causado pelo desemprego.

<sup>19</sup> A Intermediação de Emprego Formal é o processo de orientação, inserção ou recolocação dos trabalhadores em postos de trabalho devidamente formalizados na economia. A Intermediação de Emprego Informal são os demais serviços de recondução de trabalhadores ao mercado de trabalho, onde o foco é a prestação de serviços por trabalhadores autônomos, caso dos empregados domésticos, trabalhadores(as) diaristas e outras alternativas de trabalho.

As Agências SINE-PR, segundo informações obtidas nas entrevistas, atenderiam em sua maioria, trabalhadores que apresentam maiores dificuldades de re-inserção no mercado de trabalho, mas, conforme se constatou, estes, não estariam totalmente excluídos, mas em vias de exclusão. As exigências das vagas, os baixos salários oferecidos, e outras dificuldades encontradas pelos trabalhadores – locomoção, benefícios, condições de trabalho, jornada de trabalho, contrato **de trabalho** – impedem que um número significativo de vagas oferecidas no SPE, sejam preenchidas.

A função do SINE-PR, direcionada aos trabalhadores e empregadores, é<sup>20</sup>:

- a) Cadastrar as vagas oferecidas pelos empregadores e suas recomendações;
- b) Cadastrar os trabalhadores desempregados para receberem o benefício do seguro-desemprego, registrar o seu perfil e, automaticamente, encaminhá-los para o mercado de trabalho através do serviço de intermediação de mão-de-obra;
- c) Cadastrar os trabalhadores desempregados que não têm direito ao benefício do seguro-desemprego e seu perfil ou estão em busca do primeiro emprego para serem inseridos pela primeira vez no mercado de trabalho, além de oferecer cursos de qualificação profissional. Após fazer o cadastro, o trabalhador precisa verificar diariamente nas Agências do SINE-PR, quais são as vagas existentes conforme seu perfil indicado;
- d) Através da organização do sistema informatizado, o procedimento das Agências é encaminhar três trabalhadores para cada vaga oferecida. Os três primeiros interessados à vaga, ao serem atendidos, serão encaminhados à empresa, para fazer entrevista;
- e) Ao ser indicado, o trabalhador deve entrar em contato com a Agência, pegar uma guia de orientação e encaminhamento. Os três primeiros candidatos à vaga serão encaminhados para uma entrevista, com data e local marcado, estabelecido pelo

contratante. Quando o trabalhador for alocado, o contratante deverá dar um retorno, para que a Agência dê baixa no seu cadastro;

f) Mesmo aqueles que não forem alocados, ou seja, contratados, devem retornar à Agência com a carta de encaminhamento e aguardarem cinco dias úteis – procedimento burocrático – para que possam ser encaminhados novamente para uma outra vaga;

g) Muitos trabalhadores procuram pela mesma vaga e, ao serem atendidos e/ou encaminhados, a vaga já foi preenchida. Os trabalhadores tendem a procurar emprego na Agência, no primeiro dia da semana. Isso faz com esta fique lotada e somente alguns obterão sucesso na intermediação;

h) Os empregadores que oferecem as vagas exigem um perfil dos trabalhadores que, na maioria das vezes, não condiz com o perfil dos trabalhadores cadastrados – segundo grau completo, seis meses de experiência ou mais para cargos que não requerem elevado grau de escolaridade ou mesmo uma qualificação mais complexa. Mesmo que a Agência encaminhe três candidatos por vaga, muitas destas acabam não sendo preenchidas, devido aos critérios de seleção dos empregadores;

i) Existem casos, em que os empregadores que oferecem as vagas reclamam da falta de encaminhamentos para a(s) vaga(s) oferecida(s) e questionam a falta de trabalhadores qualificados. Mas, se o trabalhador encaminhado não preencher os requisitos do perfil exigido, não é contratado;

j) Devido aos baixos salários oferecidos pelos empregadores, muitos trabalhadores encaminhados para fazer uma entrevista, preferem continuar recebendo o benefício do seguro-desemprego e não retornar ao mercado de trabalho logo, porque trabalhando, receberia menos que o benefício. Alguns trabalhadores querem primeiro receber o

---

<sup>20</sup> Segundo entrevista concedida pelos coordenadores dos Programas desenvolvidos na Agência Central de Curitiba –SINE-PR – Rua Pedro Ivo, 744, Curitiba – Paraná.

benefício para depois procurar uma vaga no mercado de trabalho. Existem alguns casos em que, desejam apenas receber o benefício;

k) Devido às acentuadas exigências contratuais e de qualificação, o aproveitamento das vagas oferecidas é relativamente baixo.

l) Após várias tentativas mal sucedidas, muitos trabalhadores acabam ficando com baixa auto-estima, desanimam e até desistem de procurar emprego na Agência; outros, não acreditam mais na possibilidade de encontrar um emprego e com isto colaboram para o aumento das taxas de desemprego por desalento<sup>21</sup>.

m) O aproveitamento dos cursos de qualificação profissional oferecidos pelo SINE-PR também é relativamente baixo, pois embora sejam ofertados periodicamente, não há uma estrita correspondência entre estes e as vagas ofertadas mediante o SPE.

A IMO enquanto PPE passiva não é capaz de minimizar o problema do desemprego. A presente análise aponta para a necessidade de desenvolver PPE no combate à pobreza, a desigualdade de rendimentos e à exclusão social. Os programas desenvolvidos pelo SINE-PR são necessários, mas, insuficientes. Desde que foram implantadas, a partir da década de 1970, as PPE, não acompanharam as mudanças que vem ocorrendo no “novo mundo do trabalho”. Os trabalhadores desempregados dependem da atuação de novas PPE.

A seguir, trata-se das Políticas Públicas de Emprego adotadas no Brasil a partir da década de 1970. A implantação do Sistema Público de Emprego no Brasil ocorreu a partir de 1975 e sua organização somente com a Constituição de 1988, resultando na criação do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). O enfoque dado de forma específica relaciona-se aos objetivos da Intermediação de Mão-de-Obra.

---

<sup>21</sup> Ladislau Dawbor (2002, p. 21), refere-se ao conceito de desemprego por desalento, caracterizado pela própria “perda de interesse e motivação segundo os níveis de remuneração e segundo as novas exigências, como a qualidade do trabalho”.

### 1.3 POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO (PPE)

A preocupação com a organização e implementação de PPE, foi assunto da trigésima primeira sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), realizada em São Francisco entre os dias 17 de junho e 10 de julho de 1948 e teve a sua aprovação pelos países membros no dia 09 de julho de 1948, no final da Conferência.

A preocupação da Organização Internacional do Trabalho com a existência de um serviço de emprego gratuito é antiga. Já no artigo nº 2 da Convenção nº 2, de 1919, ano de sua criação, pode-se ler: “Each Member which ratifies this Convention shall establish a system of free public employment agencies under the control of a central authority...” Posteriormente, em 1948, a Convenção nº 88 trata especificamente do Serviço Público de Emprego - e define como sua finalidade principal a garantia, em cooperação com outras Agências públicas ou privadas e de maneira coordenada com outras políticas, do melhor funcionamento possível do mercado de trabalho, sendo parte integrante do objetivo maior de garantir o pleno emprego e o desenvolvimento. Nesse sentido, a Convenção passa a definir normas ao funcionamento e à manutenção de um serviço público e gratuito de emprego aos seus países membros, com vistas a combater os problemas do desemprego advindos do período pós-guerra (SERT, 2002, p. 4 - 5).

A política internacional estabelecida pelos países membros da OIT era o “pleno emprego” – incorporação da classe trabalhadora via trabalho assalariado. A tendência ao assalariamento da classe trabalhadora pode ser verificada inicialmente nos países desenvolvidos e posteriormente nos países em desenvolvimento. O crescimento do trabalho assalariado atingiu seu auge na década de 1970.

Segundo Harvey (1993), na fase de acumulação flexível do sistema econômico capitalista, mediante o processo de reestruturação produtiva, nova gestão do trabalho, houve uma inversão dessa tendência, nos países capitalistas. Nos países socialistas esse processo pode ser verificado nitidamente após a transição da economia planificada para a economia de mercado.

A criação do Sistema Nacional de Emprego (SINE), em 1975, em pleno regime militar foi o primeiro passo para a formação de um SPE no Brasil, com o objetivo de atender aos interesses econômicos da época. Durante a vigência do II Plano Nacional de Desenvolvimento (PND), desenvolveu-se um conjunto de ações com o propósito de facilitar a oferta de mão-de-obra às empresas que estavam incrementando a produção das chamadas indústrias de base (siderurgia, petroquímica etc.) e, ao mesmo tempo, informar aos trabalhadores desempregados sobre os empregos existentes. Os objetivos do SINE eram organizar e estimular o mercado de trabalho, através da intermediação da mão-de-obra, além de elevar o nível de qualificação profissional da força de trabalho (DIEESE, 2001, p. 263 – 264).

As PPE adotadas durante o regime militar não podem ser denominadas como neoliberais ou social-democratas, devido a forte intervenção do Estado no mercado de trabalho e na legislação do trabalho. A intervenção do Estado nos sindicatos e no próprio Ministério do Trabalho, assim como, a manutenção do crescimento econômico sustentado pelo arrocho salarial e controle da inflação, manifestavam alguns aspectos do controle do Estado no mercado de trabalho. O processo de produção e reprodução do capital era sustentado pela exploração da mão-de-obra operária, controlado pelo poder de intervenção do Estado no mercado de trabalho e na legislação do trabalho. O Estado exercia seu controle tanto sobre o capital como sobre os trabalhadores. Na presente análise, compreende-se que, as PPE adotadas durante o regime militar, não podem ser consideradas como sendo neoliberal ou social-democrata.

A organização do SPE no Brasil fez parte do debate presente na Constituição Federal de 1988 e resultou na criação do FAT. O fundo tornou-se o mais importante programa de financiamento e desenvolvimento de PPE no Brasil. Os programas desenvolvidos pelo SINE-PR seguem as recomendações exigidas pela OIT para a criação

do SPE estabelecidas no período pós-guerra visto como medidas eficientes para combater os problemas do desemprego.

O Decreto nº. 76.403, de 08-10-75 estabeleceu as seguintes linhas de ação: Implantação de serviços e Agências de colocação em todo o país, necessários à organização do mercado de trabalho, como também, a prestação de informações ao mercado consumidor de mão-de-obra sobre a disponibilidade de recursos humanos – Intermediação de mão-de-obra; Propiciar informação e orientação aos trabalhadores quanto à escolha de emprego e identificar os trabalhadores, por meio da Carteira de Trabalho e Previdência Social – Orientação Profissional e Emissão de CTPS; Organizar um sistema de informações e pesquisas sobre o mercado de trabalho – Geração de Informações sobre o Mercado de Trabalho; Apresentar alternativas mais favoráveis à absorção da força de trabalho disponíveis ou potencial, especialmente para o caso de projetos prioritários de desenvolvimento e o progresso de experiência que favorecem a utilização intensiva da força de trabalho potencial – Geração de Emprego e Renda; Fornecer subsídios à educação e ao sistema de formação de mão-de-obra para a elaboração de suas programações e estabelecer condições para a adequação entre a demanda do mercado de trabalho e a força de trabalho em todos os níveis de capacitação – orientação, capacitação e qualificação profissional.

O instrumento clássico do seguro-desemprego só veio a ser instituído na metade da década de 1980. As PPE, como hoje se encontram organizadas, só vieram ser implementadas a partir da década de 1990. A estrutura tradicional do SINE pode ser observada através do seguro-desemprego que continua sendo o programa mais importante das PPE desenvolvidos no Brasil. Mantendo sua originalidade, seu objetivo é: prover assistência financeira temporária aos trabalhadores desempregados em virtude de dispensa sem justa causa e auxiliá-los na busca de um novo emprego, podendo, para esse efeito,

promover a sua reciclagem profissional. As recentes alterações dadas pela Lei 8.900, de 30-06-94, ampliaram as ações de combate ao desemprego e o universo de trabalhadores contemplados. O objetivo estabelecido passou ser: prover assistência financeira temporária aos trabalhadores desempregados em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive, indireta na busca de emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.

Segundo Azeredo (1988, p. 127), a experiência brasileira no campo do Sistema Público de Emprego é recente:

1) O instrumento clássico do seguro-desemprego, que representou um dos eixos básicos dos sistemas de proteção social consolidados nos países desenvolvidos na pós-segunda guerra, só foi instituído no Brasil na segunda metade da década de 1980.

2) Os serviços de intermediação de mão-de-obra criados na década de 1970 permanecem até hoje precários apesar das tentativas de mudanças lideradas pelo Ministério do Trabalho a partir de 1993.

3) Os programas de geração de emprego e renda, somente a partir de 1994 ganham um formato de programa nacional com volume significativo de recursos.

4) Um programa nacional de formação profissional coordenado pelo Ministério do Trabalho, e executado de forma descentralizada pelos Estados – só começou a ser de fato implementado a partir de meados de 1996.

Ao analisar os programas desenvolvidos pelo SPE no Brasil e comparar com os programas sociais desenvolvidos nos países europeus, nota-se que, o SPE deveria ser mais valorizado, conhecido e utilizado. Atualmente, outros meios de divulgação de emprego são mais utilizados: TV, rádio, jornal, revistas, panfletos, etc. Uma das estratégias que as empresas estão utilizando muito hoje é a indicação feita pelos próprios empregados que conhecem alguém que está desempregado: parentes, amigos, vizinhos – ficando dessa



forma, comprometidos com o desempenho da pessoa contratada. Dados da PNAD mostram que a providência tomada por mais de 80% dos desempregados para procurar um novo emprego é “consultar um parente ou um amigo”. Os trabalhadores que detêm melhor poder aquisitivo e qualificação tendem procurar emprego nas Agências privadas de intermediação de mão-de-obra.

Nos países europeus o SPE é considerado uma política extremamente importante no combate ao desemprego por ser mais amplo e muito mais procurado pelos trabalhadores.

No Brasil, “uma das razões para o reduzido número de pessoas que utilizam o Sistema Público de Emprego é o próprio desconhecimento da sua existência ou o descontentamento com os serviços oferecidos. Além disso, as Agências públicas, em sua maioria, estão voltadas para atender à base do mercado de trabalho, ou seja, a oferta e demanda por postos de trabalho que exigem menor qualificação e oferecem salários mais baixos” (DIEESE, 2001, p. 270).

No Estado do Paraná, as Políticas Públicas de Emprego surgem num contexto marcado pelo crescimento da migração rural-urbana das décadas de 1960 e 1970. Conforme nos mostra Oliveira (2001, p. 33 – 37), durante as décadas de 1950 e 1960, houve uma intensa proliferação de novos centros urbanos no Paraná. O ciclo cafeeiro começou a dar claros sinais de esgotamento no início da década de 1960. Com as intensas geadas que se abateram sobre os cafezais no fim da década de 1960 e primeira metade da década de 1970, sua erradicação em vastas áreas se tornou inevitável, uma vez que o plantio se tornou inviável economicamente. Assim, o café, que em 1969 representava mais de um terço das exportações, chegou em 1974 mal alcançando 7%.

Com o declínio da lucratividade cafeeira, a alternativa que pareceu mais atraente a uma maioria de grandes proprietários rurais foi a implantação da cultura da soja. O

crescimento da produção da soja no Paraná nos anos 1970 foi um dos mais expressivos na história econômica do país. Entre 1970 e 1976, a produção da soja no Estado passou de 24% a 40% do total da produção nacional. A intensa mecanização do cultivo e colheita do produto levou à dispensa de um número enorme de trabalhadores rurais. O resultado foi a expansão do número de desempregados na área rural. Não é por acaso que a população urbana paranaense ultrapassou a rural ao fim dos anos 1970<sup>22</sup>. Portanto, o processo de mecanização do campo provocou o desemprego e conseqüentemente o êxodo rural.

A partir da segunda metade da década de 1970, o excedente de mão-de-obra nos novos centros urbanos deveria ser enfrentado através da implantação de Políticas Públicas de Emprego, conforme recomendações dadas em âmbito nacional, através da criação do SINE, especificamente, através do Sistema de Intermediação de mão-de-obra, cujas linhas de ação se explicam a seguir.

### 1.3.1 AS LINHAS DE AÇÃO DA INTERMEDIÇÃO DE MÃO-DE-OBRA (IMO)

O papel da Intermediação de Mão-de-Obra (IMO) é assegurar a eficácia da intermediação e colocação dos trabalhadores no mercado de trabalho no sentido de ajudá-los a encontrar um emprego, captar as vagas oferecidas pelos empregadores e encaminhar os trabalhadores cadastrados para o mercado de trabalho. As Agências Públicas de Emprego, especificamente, a IMO, não criam empregos e não intervêm na elaboração dos contratos, apenas encaminham os trabalhadores cadastrados conforme o perfil exigido pelas empresas – grau de escolaridade, experiência profissional, idade, sexo, local de residência – após fazer um cruzamento dos dados dos candidatos com as vagas oferecidas.

---

<sup>22</sup> OLIVEIRA, Dennison de. Urbanização e industrialização no Paraná. Curitiba: SEED, 2001, p. 33 – 37.

No atual processo de acumulação do sistema econômico capitalista há maiores exigências dos trabalhadores – apropriação de seus conhecimentos e suas habilidades. Algumas exigências definem o perfil dos trabalhadores no início do século XXI – critérios de seleção, entre elas pode-se citar: ser polivalente, flexível, colaborador, trabalhar em equipe, sugerir, interagir, tomar decisões, resolver problemas, etc.

Compreende-se que o sistema econômico capitalista só consegue se manter em pé através do processo de acumulação do capital. Num período de estagnação econômica a precarização das relações de trabalho passam a ser consideradas conseqüências do crescimento do desemprego e do abandono da tendência ao assalariamento da classe trabalhadora. Outros fatores estão ligados à necessidade de manutenção do sistema econômico capitalista, por exemplo, a revolução tecnológica informacional que será abordada no **capítulo 2**.

No entanto, o processo de Intermediação de mão-de-obra, no Brasil, enquanto PPE foi implantado num contexto de desestruturação da sociedade salarial, crise e estagnação do processo de acumulação do sistema econômico capitalista no mundo, embora, o contexto econômico brasileiro apresentava-se favorável à sua implantação, pois: havia crescimento do desemprego friccional, ocasionado pelo processo de industrialização da economia; crescimento urbano, ocasionado pelo processo de mecanização no campo e conseqüente êxodo rural; incorporação dos atores sociais via trabalho assalariado; inclusão do consumidor brasileiro na sociedade de consumo; etc.

Desde o início de sua implantação e expansão (1975 a 1982) e descontinuidade das políticas (1983 a 1992), em várias ocasiões, o SINE esteve ameaçado de extinção. Ao dar continuidade as PPE adotadas no Brasil a partir da Constituição Federal de 1888, com a criação do FAT e CODEFAT, houve implementação de outros programas associados a IMO. Através da criação do FAT, houve a definição de quatro linhas de ação prioritárias:

Intermediação de Mão-de-obra; seguro-desemprego; qualificação profissional e geração de informações sobre o mercado de trabalho. Através da criação do CODEFAT, houve a celebração de convênio plurianual; supervisão e acompanhamento; criações de comissões de emprego; instituição do programa de geração de emprego e renda; criação do plano nacional de qualificação profissional; informatização e integração das ações de emprego e incorporação das entidades sindicais no Sistema Nacional de Emprego.

Desde 1977 o SINE atua em todo o território nacional. Os dados coletados permitem observar o processo da Intermediação de mão-de-obra, em Curitiba, sua evolução e seu desempenho na re-colocação dos trabalhadores no mercado de trabalho, mediante desenvolvimento de seus programas e dos serviços prestados aos trabalhadores e empregadores. Quando efetiva, a intermediação de mão-de-obra é instrumento de política pública de combate ao desemprego, na medida em que busca recolocar ou inserir os trabalhadores no mercado de trabalho; minimiza o tempo de procura por emprego, no caso dos trabalhadores, e o tempo de espera por candidatos, no caso dos empregadores; atua diretamente no combate do desemprego friccional; torna-se um referencial de informações e fonte de estudos e pesquisas acerca do comportamento do mercado de trabalho para os agentes econômicos.

Os dados apresentados no **quadro 2** demonstram o número de inscritos, as vagas captadas, os encaminhados e colocados no mercado de trabalho pelas Agências de Curitiba no período de 1977 a 2005. Pode-se constatar que, em Curitiba, o número de inscritos cresceu mais do que o número de vagas captadas. A oferta de mão-de-obra excede a oferta de empregos. As empresas fazem acentuadas exigências, principalmente, nos períodos em que a taxa de crescimento da economia é baixa e se encontra em declínio.

**QUADRO 2 – MOVIMENTO DA INTERMEDIÇÃO DE MÃO-DE-OBRA – SINE-PR – SETOR FORMAL – 1977 a 2005 – CURITIBA**

Ano	Inscritos	Vagas	Encaminhados	Colocados
1977	11.385	11.155	8.057	4.277
1978	34.709	21.541	25.105	10.921
1979	34.735	24.029	24.762	8.802
1980	41.350	24.025	25.225	11.203
1981	37.214	22.308	26.286	7.772
1982	48.356	20.839	24.787	9.253
1983	44.682	11.611	17.430	4.114
1984	39.574	12.952	23.123	6.610
1985	32.989	19.070	3.559	8.205
1986	18.359	24.422	31.504	6.446
1987	23.520	24.132	25.477	4.765
1988	27.704	27.268	39.651	10.965
1989	31.959	37.923	49.104	19.206
1990	19.710	20.672	29.598	3.675
1991	5.696	12.602	23.952	3.577
1992	20.719	14.055	23.316	5.596
1993	16.737	13.291	22.830	5.718
1994	22.364	18.662	33.289	6.196
1995	35.980	19.014	41.187	7.911
1996	93.079	17.059	39.878	8.791
1997	113.572	14.882	37.983	6.747
1998	142.395	17.453	40.513	6.308
1999	188.006	20.508	49.957	6.743
2000	197.044	25.687	55.805	7.738
2001	176.466	28.160	65.095	11.631
2002	203.921	24.824	65.949	10.939
2003	216.220	27.547	71.302	7.868
2004	187.219	28.397	70.546	8.691
2005	185.909	33.640	84.513	11.655

FONTE: Relatório Geral de Unidades – SETP/2005.

REELABORAÇÃO: RADZINSKI, Vilmar. **Intermediação de mão-de-obra no Sistema Público de Emprego no Paraná.** Um estudo de caso. UFPR: 2006.

O dado mais importante a ser comentado quanto ao desempenho das Agências de Curitiba e Região Metropolitana é o crescimento significativo do número de trabalhadores que se inscrevem em busca de uma colocação no mercado de trabalho. Ao analisar o movimento da intermediação de mão-de-obra, constatou-se que a partir de 01 de julho de 1977, nas Agências de Curitiba, foram inscritos 11.385 trabalhadores e ofertadas 11.155 vagas. Foram encaminhados 8.057 e colocados 4.227 trabalhadores, no mercado de trabalho. Ou seja, houve um aproveitamento de 53% das vagas. Hoje, o número de encaminhados é cada vez maior, enquanto o número de vagas permanece mais ou menos estável.

Pode-se observar no **quadro 2**, que a partir da metade da década de 1990, houve um salto no número de trabalhadores inscritos no SPE devido a três principais motivos: a) crescimento do desemprego – hoje o desemprego é estrutural e não mais friccional; b) a lei que descredencia a Caixa Econômica Federal e transfere para os Estados o controle e registro de acesso ao seguro-desemprego nas Agências SINE-PR ou na própria Delegacia Regional do Trabalho (DRT) – induz ao registro da busca por emprego; c) as exigências de registro nas Agências SINE-PR para ter acesso aos cursos profissionalizantes gratuitos, financiados pelo FAT em parceria com instituições sem fins lucrativos – no âmbito Nacional através do PLANFOR, e no âmbito Estadual através do PEQ e PLANTEQ.

O número de vagas oferecidas desde o início das atividades das Agências SINE até os dias atuais sempre foi maior que o número de colocados no mercado de trabalho. Em 1978, 1984, 1989, 1996, houve a maior aproveitamento das vagas oferecidas nas Agências de Curitiba. O aproveitamento das vagas oferecidas foi superior a 50%.

De 1996 até 2005, o número de **trabalhadores** encaminhados é menor que o número de inscritos. O número de inscritos cresceu significativamente a partir de 1995, saltando de 35.980 para 216.220 em 2003. O número de encaminhados permaneceu

praticamente o mesmo no ano de 1989 (49.104) e 1999 (49.957), só que com uma grande diferença, o número de colocados no mercado de trabalho em 1989 foi de 19.206 trabalhadores – aproveitamento de 31,1% das vagas, enquanto em 1999, apenas 6.743 trabalhadores conseguiram emprego, ou seja, o aproveitamento das vagas caiu para 13,5%.

De 1986 a 1991, o número de vagas foi superior ao número de inscritos e o número de encaminhados foi superior ao número de vagas. No entanto, o número de colocados continuou sendo baixo. O aumento significativo de trabalhadores cadastrados no SPE, a partir de 1997, será analisado no **capítulo 3**, pois, relaciona-se ao crescimento do desemprego, habilitação ao seguro-desemprego, busca por emprego e qualificação.

O SINE nasce com a ênfase principal nos processos de Intermediação de mão-de-obra, como solução ao desemprego friccional. **A trajetória histórica do SINE foi marcada por três momentos distintos: de 1975 a 1982; de 1983 a 1993; e de 1994 aos dias atuais.** Com sua instituição ocorrida ao final de 1975, os três primeiros anos são determinados pelo planejamento e estratégia de implantação no país. O **quadro 3** mostra o ingresso das unidades da Federação ao SINE nos anos 1977 a 1979.

### **QUADRO 3 – INCORPORAÇÃO DAS UNIDADES DA FEDERAÇÃO AO SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO**

Ano	Unidades da Federação
1977	Amazonas, Bahia, Ceará, Goiás, Mato Grosso, Minas Gerais, Paraná, Pernambuco, Piauí, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, São Paulo.
1978	Acre, Distrito Federal, Espírito Santo, Maranhão, Pará, Paraíba, Rio Grande do Norte.
1979	Alagoas, Mato Grosso do Sul, Rio de Janeiro, Sergipe.

FONTE: Relatório de Intermediação de mão-de-obra – CSINE/DES/MTE  
REELABORAÇÃO: RADZINSKI, Vilmar. **Intermediação de mão-de-obra no Sistema Público de Emprego no Paraná.** Um estudo de caso. UFPR: 2006.

A incorporação e conseqüente expansão das Agências Estaduais nas Unidades da Federação passaram a ser os principais esforços nessa primeira fase. Cacciamali (1998 et all SERT, 2002, p. 10), informa que, “até 1978 haviam sido instalados 117 postos de atendimento. Ao final de 1979, todas as Unidades da Federação existentes possuíam unidades do SINE<sup>23</sup> e, no mesmo ano, 600 mil trabalhadores haviam se inscrito nos postos de atendimento, resultando em 227 mil recolocações no mercado de trabalho”.

A criação do SINE coincide com o fim do “Milagre Econômico”. A proposta apresentada manifestava o mito do “pleno emprego” – o problema do desemprego poderia ser resolvido através do ajuste das informações dos agentes econômicos e de adequado preparo de mão-de-obra do país. O dinamismo da economia brasileira levaria a criação suficiente de empregos. “Esses processos centravam-se na reforma de ensino básico, a fim de “ajustar” os currículos escolares às necessidades de profissionalização, nos mecanismos já existentes para qualificar a mão-de-obra urbana e rural (utilização do Sistema “S”, Sesc, Sesi, Senai, Senac, etc) e no serviço de Intermediação de mão-de-obra do Sistema Nacional de Emprego” (SERT, 2002, p. 9).

O período entre 1983 e 1992, destaca-se pela incerteza e descontinuidade política. Nessa fase, o volume de colocações realizadas pelos serviços de intermediação de mão-de-obra são os mais baixos de sua história. Em 1982, o sistema conseguiu colocar cerca de 445 mil trabalhadores. Dez anos depois, esse número correspondia a pouco mais de um quarto de suas colocações, algo em torno de 94 mil trabalhadores. A média da taxa de desemprego aberto das principais regiões metropolitanas encontrava-se, segundo a Pesquisa Mensal de Emprego – PME/IBGE, em 5,78%; com São Paulo atingindo 6,5%, Salvador 6,77% e Recife, 8,46%.

---

<sup>23</sup> Até essa data, os Estados do Amapá, Rondônia, Roraima eram Território e os Estados do Tocantins foi criado somente após a Constituição de 1988, a partir da divisão do Estado de Goiás.



A inspiração das PPE adotadas a partir dos anos 1990, coincide com aquelas adotadas nos anos 1970. Isso pode ser constatado através dos investimentos realizados em qualificação no âmbito nacional, através da criação do PLANFOR, e no âmbito Estadual, através criação do PEQ e PLANTEC e também, através da informatização do Sistema. Hoje, além do desemprego friccional existe o problema do desemprego conjuntural, sazonal<sup>24</sup>, crescimento do trabalho informal, autônomo, subcontratado, terceirizado e precário. A redução das dimensões da sociedade salarial no Brasil afetou SPE. Apesar da criação do FAT, as PPE adotadas nos últimos anos, não conseguem atender de maneira satisfatória essas categorias de trabalhadores, pois encontram dificuldades de apresentarem soluções eficientes para os trabalhadores em vias de exclusão da sociedade salarial.

### 1.3.2 AS PPE COM A CRIAÇÃO DO FAT<sup>25</sup>

Ao final de 1992 houve uma retomada na discussão sobre a valorização do SINE como instrumento de política de emprego. A partir dessas discussões foi criado o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT). O CODEFAT tem como gestor um conselho tripartite e paritário, é composto por doze membros, sendo quatro representantes dos trabalhadores, quatro dos empregadores e quatro do governo e respectivos suplentes.

“O Ministério do Trabalho e Emprego e o CODEFAT agregaram ao SINE aspectos significativos que não podem ser desconsiderados, entre eles, a criação de

---

<sup>24</sup> É o tipo de desemprego de forma regular em um determinado período causado pela própria atividade econômica. Dadas as características do próprio setor, o de comércio e serviços, dispensam um contingente de trabalhadores ao final da época de festas e as atividades agrícolas contratam ou demitem trabalhadores de acordo com o seu ciclo de produção.

<sup>25</sup> O FAT é um fundo contábil de natureza financeira, vinculado ao MTE destinado ao custeio do Programa seguro-desemprego, ao pagamento do abono salarial e ao financiamento de programas de desenvolvimento econômico, constituído pela arrecadação do PIS e PASEP, remuneração de empréstimos e aplicações financeiras desses recursos e da contribuição sindical prevista na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

indicadores de resultados, a participação da sociedade organizada no processo de consolidação das Políticas Públicas de Emprego e a garantia da continuidade das ações implementadas e dos recursos orçamentários” (SERT, 2002, p. 27).

A partir de 1993, o SPE passou a ser objeto das discussões do CODEFAT, principalmente quanto à necessidade de formulação de um modelo que permitisse o melhor cumprimento de suas ações, de seu controle e acompanhamento. Os debates quanto à forma de transferência de recursos às Unidades da Federação foram norteados pela necessidade de que esses deveriam retratar o desempenho obtido de cada unidade estadual.

Devido à redução dos recursos disponíveis que vinham se tornando cada vez menores, ano a ano, o formato anterior de transferência aos estados tinha por base a elaboração de matriz distributiva que observava vários critérios para transferências de recursos. A partir daí, optou-se pela criação de custos unitários em cada linha de ação. Nas ações destinadas ao apoio direto ao trabalhador, caso da Intermediação de mão-de-obra e do seguro-desemprego enfatizou-se a idéia de que tais valores deveriam ser definidos a partir do resultado final e não do volume de trabalhadores atendidos. Esperava-se, com a adoção desses critérios, uma mudança de postura por parte das instituições parceiras na gestão dos recursos públicos, pois, passariam estarem voltadas aos resultados obtidos.

Os serviços de Intermediação de Mão-de-obra e de apoio ao seguro-desemprego passariam, então, a ser remunerados, respectivamente, com base no volume de trabalhadores colocados e de requerimentos habilitados pelas unidades do SINE. Portanto, ao basearem-se nos resultados obtidos, as PPE adotadas a partir da década de 1990, acompanharam as tendências empresariais internacionais influenciadas pela globalização financeira.

O montante de recursos destinados aos órgãos estaduais e ao DF seria transferido em duas parcelas: a primeira, tendo por base, o desempenho obtido no ano anterior; a

segunda, a partir da averiguação do desempenho e cumprimento das obrigações pactuadas no respectivo ano. Aliado a esses fatos, o MTE iniciou um processo de acompanhamento, controle e fiscalização por meio de sua secretaria de controle interno com ênfase na avaliação dos resultados. Entre as principais deliberações do CODEFAT e MTE na conformação do SINE, pode-se destacar:

1) Convênio Plurianual (CP) - Estabelecimento de uma política de continuidade, permitindo aos governos estaduais que melhor adequassem suas propostas orçamentárias a uma visão de futuro.

2) Criação de Comissões de Emprego (CCE) – O avanço nas discussões quanto à necessidade de formas de controle social e, principalmente, de controle local das ações implementadas com os recursos do FAT resultou na criação de comissões de emprego no âmbito estadual e **no** municipal, semelhantes ao CODEFAT, de caráter tripartite e paritário. Garantiu-se à sociedade sua representação local pelo segmento dos trabalhadores, empregadores e governo. **Depois de** criadas e reconhecidas, essas instâncias passaram a deliberar sobre os programas oriundos do FAT no âmbito de sua localidade. A criação e atribuições das comissões de emprego estão contidas na Resolução CODEFAT nº. 63/94 e nº. 80/95. Inicialmente, atuando de forma mais intensa no acompanhamento do Programa Geração de Emprego e Renda, essas comissões tem tido especial destaque na consolidação do Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador.

3) Programa de Geração de Emprego e Renda (PROGER) – A necessidade de urgentes providências, no desenvolvimento de ações voltadas à geração de emprego, fez o Ministério do Trabalho e Emprego e o CODEFAT criarem o Programa de Geração de Emprego e Renda em 1994. Da maneira como fora desenhado inicialmente, a execução do Programa atribui competência às unidades estaduais do Sistema Nacional de Emprego na execução dos trabalhos de suporte técnico e administrativo.

4) Plano Nacional de Qualificação Profissional (PLANFOR) – As ações de qualificação profissional no âmbito do programa seguro-desemprego passam a ter maior representatividade a partir de 1996, quando o Ministério do Trabalho e Emprego cria no âmbito do FAT o PLANFOR desenvolvido entre a antiga Secretaria de Formação Profissional (SEFOR), secretarias estaduais do trabalho, organismos governamentais nas diversas esferas da administração pública e organismos não governamentais, mediante implementação de programas e projetos propostos com base em termos de referência.

5) Sistema Gerencial de Ações de Emprego (SIGAE) – Apesar das constantes tentativas de informatização dos serviços de Intermediação de mão-de-obra, as unidades do Sistema mantiveram-se precariamente sob a forma de procedimentos manuais ou semi-informatizados. A partir de 1987, técnicos do MTE e dos Estados iniciaram processo de desenvolvimento de rotinas e procedimentos operacionais padronizados e, posteriormente, o primeiro sistema informatizado de Intermediação de mão-de-obra. A partir de 1998, por decisão do CODEFAT fica estabelecido a integração das ações e os consequentes sistemas disponíveis. Desse modo, o MTE decide pela contratação de uma empresa para o desenvolvimento do Sistema Gerencial de Ações de Emprego (SIGAE). Basicamente, esse sistema busca reunir e integrar as ações de qualificação profissional, recolocação dos trabalhadores ao mercado de trabalho, o seguro-desemprego e as demais bases de dados relativos aos trabalhadores e empregadores disponíveis no Ministério do Trabalho e Emprego.

6) A incorporação das entidades sindicais no Sistema Nacional de Emprego – Em 1998 o CODEFAT autoriza, por meio de sua Resolução nº 197, critérios para transferência de recursos do FAT, a entidades representativas de trabalhadores e empregadores, sem fins lucrativos, para execução de ações integradas do programa seguro-desemprego, no âmbito do Sistema Nacional de Emprego.

Em relação a qualificação, a principal deliberação do CODEFAT e MTE foi a criação do Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (PLANFOR), a partir de 1995. Seu objetivo é garantir uma oferta de Educação Profissional (EP) que contribua para reduzir o desemprego e o subemprego da População Economicamente Ativa (PEA); combater a pobreza e a desigualdade social, elevar a produtividade, a qualidade e a competitividade do setor produtivo. Por outro lado, “a qualidade dos empregos gerados não é questionada e o desemprego é, muitas vezes, tratado como resultado dos desequilíbrios internos do próprio mercado de trabalho” (DIEESE, 2001, p. 260).

Com a criação do PLANFOR, os trabalhadores, passaram a contar com uma nova experiência de qualificação profissional financiado com recursos do FAT. Essa iniciativa representou uma estratégia de qualificação desenvolvida de forma descentralizada e em parceria com diversas instituições, que têm apoio do FAT. A qualificação de trabalhadores, no âmbito do SPE é desenvolvida pelo Plano Nacional de Qualificação Social e Profissional (PNQ), no Paraná, sob responsabilidade da Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social (SETP).

O PNQ se operacionaliza nacionalmente, sob diretrizes e procedimentos institucionais comuns, mas é conduzido de forma descentralizada, por meio de dois mecanismos distintos e complementares: os Projetos Especiais de Qualificação (PROESQS) e os Planos Territoriais de Qualificação (PLANTEQS). Os PROESQS contemplam a elaboração de estudos, pesquisas, materiais técnico-didáticos, metodologias de qualificação social e profissional. Os PLANTEQS contemplam projetos e ações de qualificação social e profissional circunscritos a um território, que pode ser uma unidade da federação, municípios com mais de um milhão de habitantes ou arranjos municipais. Tanto PROESQS quanto PLANTEQS são viabilizados mediante convênios com o MTE, por meio da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego.

No Estado do Paraná, os PLANTEQS podem ser implementados através de gestão compartilhada entre: 1) O Conselho Estadual de Trabalho e a Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social, no âmbito estadual; 2) O(s) Conselho(s) municipal(is) do Trabalho e município(s) ou consórcios de municípios e a Secretaria Municipal do Trabalho, ou equivalente, no âmbito municipal, microrregional e mesorregional.

O PNQ é financiado com recursos do FAT, com contrapartidas dos estados/municípios. O público alvo do PNQ compreende os seguintes segmentos: pessoas mais vulneráveis do ponto de vista econômico e social, particularmente os trabalhadores com baixa renda e baixa escolaridade e populações mais sujeitas às diversas formas de discriminação social e, conseqüentemente, com maiores dificuldades de acesso a um posto de trabalho: desempregados de longa duração, afro-descendentes, índio-descendentes, mulheres, jovens, portadores de necessidades especiais, pessoas com mais de quarenta anos, etc.

O PNQ baseia-se na idéia de gestão descentralizada e socialmente compartilhada. Isso significa que no processo de elaboração dos Planos Territoriais de Qualificação deve estar garantida a participação de todos os atores interessados e responsáveis pelas ações de qualificação, na sua preparação, elaboração, execução, acompanhamento e avaliação. Dessa forma, definem-se como responsabilidades:

1) Dos conselhos municipais e estaduais do trabalho: mobilizar e articular os movimentos sociais, sindicais e políticos e as entidades e instituições governamentais e não-governamentais que possuem demandas de qualificação ou atuem nas políticas públicas referentes ao campo da qualificação, para reuniões, seminários e outras atividades de debate e consulta, segundo as diretrizes do PNQ; participar ativamente de todas as etapas de elaboração do Plano Territorial de Qualificação; aprovar o Plano Territorial de

Qualificação; divulgar, acompanhar e avaliar a execução do Plano Territorial de Qualificação.

2) Das secretarias estaduais de trabalho, das secretarias municipais ou outros organismos estatais responsáveis pela execução do Plano Territorial de Qualificação: colocar a disposição informações – dados primários e secundários, planos de desenvolvimento, estudos, pesquisas, consultas, realizados por órgãos do estado – sobre o contexto sócio-econômico atual do território; identificar as demandas de qualificação associadas ao Sistema Público de Emprego, à população prioritária e a outras demandas da população economicamente ativa; sistematizar as demandas oriundas de consulta aos conselhos municipais de trabalho e setores organizados da sociedade; elaborar, após o processo de consulta e debate junto à sociedade e ao Conselho Estadual de Trabalho, o Plano Territorial de Qualificação, para apreciação/aprovação do referido Conselho.

3) Das delegacias regionais de trabalho: acompanhar todo o processo de elaboração do Plano, em sintonia com o Ministério do Trabalho e Emprego.

Para a execução das ações de qualificação social e profissional a SETP desenvolve parcerias com instituições identificadas com os objetivos estratégicos do PNQ, legalmente constituídas e sem fins lucrativos, observando o que dispõe a Lei de Licitações, nº 8.666/93, as resoluções do CODEFAT e demais legislações em vigor. Poderão ser: Escolas técnicas públicas, universidades, fundações, institutos, organizações não-governamentais; Empresas públicas que comprovem executar ações de qualificação social e profissional; serviços nacionais sociais e de aprendizagem; centrais sindicais, confederações empresariais, outras entidades representativas de setores sociais organizados.

Os investimentos aplicados em qualificação dependem das políticas de emprego desenvolvidas, tanto em nível nacional quanto em nível estadual, disponibilidade de recursos humanos e financeiros, previsões orçamentárias, pesquisas realizadas, influências políticas, etc. Acompanhe no **quadro 4**:

**QUADRO 4 – INVESTIMENTO EM QUALIFICAÇÃO SOCIAL E PROFISIONAL COM RECURSOS DO FAT ATRAVÉS DA SETP**

	ANO	Trabalhadores	Recursos	<b>Número de trabalhadores qualificados PEA</b>
<b>PEQ PLANO ESTADUAL DE QUALIFICAÇÃO</b>	1996	95.888	7.827.852,00	2,05%
	1997	124.709	9.237.609,00	2,68%
	1998	170.940	11.461.694,00	3,7%
	1999	137.312	8.900.471,00	2,94%
	2000	145.867	13.864.368,00	3,13%
	2001	167.584	20.021.102,00	3,6%
	2002	54.916	6.480.038,00	1,18%
	<b>TOTAL</b>		<b>897.216</b>	<b>77.793.134,00</b>
<b>PLANTEQ PLANO TERRITORIAL DE QUALIFICAÇÃO</b>	2003	8.756	1.478.406,43	0,18%
	2004	8.130	2.732.519,00	0,16%
	2005	6.228	2.732.619,00	0,12%
	2006	5.880	2.832.492,00	0,12%
<b>TOTAL</b>		<b>28.994</b>	<b>9.776.036,43</b>	<b>0,58%</b>

FONTE: SETP/CFQ, 2006.

REELABORAÇÃO: RADZINSKI, Vilmar. **Intermediação de mão-de-obra no Sistema Público de Emprego no Paraná**. Um estudo de caso. UFPR: 2006.



Ao comparar os **quadros 2 e o 4**, percebe-se que, no período de 1996 a 2002, houve investimentos na ordem de R\$ 77.793.134,00 em qualificação social e profissional com recursos do FAT através da SETP, atendendo 897.216 trabalhadores. Apesar da redução dos recursos investidos em qualificação realizados através do PLANTEQ, e conseqüentemente, do número de trabalhadores atendidos, o número de trabalhadores inscritos no SPE continuou crescendo devido à qualidade e duração dos cursos oferecidos. Além disso, o valor investido por trabalhador aumentou de R\$ 86,7 para R\$ 337,2. Neste sentido, pode-se dizer que haveria uma aparente inércia na política de Intermediação de Mão-de-obra que se faz arrastar até hoje.

O **quadro 4** demonstra os investimentos realizados em qualificação social e profissional com recursos do FAT através da SETP nos últimos 10 anos – 1996 a 2006. Entre 1996 a 2002, foi adotado no Estado do Paraná o Plano Estadual de Qualificação (PEQ), representando o maior investimento em qualificação já realizado nos últimos anos. Pode-se observar que, houve um investimento de recursos na ordem de R\$ 7.827.852 em 1996 e os investimentos oscilaram, encerrando em 2002 com redução dos investimentos em qualificação (R\$ 6.480.038). Ressalta-se, porém, o maior investimento nos últimos anos foi feito em 2001, totalizando mais de 20 milhões em recursos para qualificação destinados pelo FAT através da SETP. Foram investidos no âmbito da PEQ R\$ 77.793.134 em qualificação, atendendo um total de 897.216 trabalhadores, quase 20% da PEA.

O Plano Territorial de Qualificação (PLANTEQ) foi adotado durante o primeiro mandato do Presidente Lula. Neste período, de 2003 a 2006, houve uma redução de oito vezes dos recursos destinados pelo FAT para a SETP, representando trinta vezes menos, o número de trabalhadores atendidos, ou seja, apenas 0,58% da PEA. Em 2003, foram investidos R\$ 1.478.406 atendendo 8.756 trabalhadores; Em 2004, R\$ 2.732.519 atendendo 8.130 trabalhadores; Em 2005, foram investidos R\$ 2.732.619 atendendo 6.228

trabalhadores e em 2006, a previsão orçamentária foi de R\$ 2.832.492, tendo como perspectiva o atendimento de 5.880 trabalhadores.

Ao comparar os investimentos realizados através do PLANTEQ em relação ao PEQ, pode-se observar uma redução significativa dos recursos aplicados, dos trabalhadores atendidos e da proporção da PEA atendida. Por outro lado, faz-se necessário avaliar os valores investidos na qualificação dos trabalhadores, tanto no primeiro quanto no segundo momento. No primeiro momento, houve em média um investimento de R\$ 86,7 por trabalhador qualificado, enquanto que, no segundo momento, o valor investido na qualificação de cada trabalhador aumentou para R\$ 337,2. No entanto, é importante relativizar os dados e considerar os seguintes aspectos:

a) quantidade difere-se de qualidade – talvez, o maior número de trabalhadores qualificados no primeiro momento, não tenha representado necessariamente maior inserção dos mesmos no mercado de trabalho. Pode-se pressupor que, a duração e a qualidade dos cursos oferecidos aumentem as chances dos trabalhadores se inserirem no mercado de trabalho, enquanto que, a oferta de cursos de pequena duração, principalmente, no primeiro momento, não tenham representado diferenças significativas na hora dos trabalhadores procurarem uma vaga no mercado de trabalho;

b) Escolaridade difere-se de qualificação – grau de escolaridade não significa necessariamente qualificação. O trabalhador pode ter escolaridade adequada, mas não possui qualificação para o emprego que aparece, para a vaga oferecida. Além disso, muitas vezes, os cursos oferecidos pela SETP não condizem com o tipo de trabalho que os trabalhadores procuram e nem sempre auxiliam os mesmos conseguirem emprego;

c) Qualificação difere-se de sentir-se qualificado – Conhecimento teórico difere-se do conhecimento prático. Ao não levar em consideração os aspectos referidos anteriormente, muitos trabalhadores acabam confundindo qualificação com sentir-se

qualificado. Há contradições – sentir-se qualificado não significa possuir qualificação adequada para a vaga que está sendo oferecida.

Esses elementos são importantes para avaliar os resultados dos investimentos realizados em qualificação e mostrar a eficiência ou ineficiência dos recursos destinados pelo FAT aos trabalhadores que procuram o SPE. Então, faz-se necessário avaliar como os recursos do FAT estão sendo investidos de fato na qualificação dos trabalhadores, se os investimentos realizados atendem às expectativas dos mesmos e se os resultados são satisfatórios.

Na presente análise, não foi possível identificar o número de trabalhadores que realizaram cursos de qualificação oferecidos pela SETP e obtiveram sucesso na intermediação de mão-de-obra, ou seja, se conseguiram emprego. Neste sentido, os dados obtidos até o presente momento são relativamente insuficientes para afirmar a eficiência ou ineficiência dos investimentos realizados em qualificação. Essas questões não se esgotam neste estudo, mas podem ser objeto de futuras análises.

Conforme avaliação realizada a nível nacional sobre o retorno dos investimentos realizados pelo FAT em qualificação, percebeu-se a ineficiência de seus resultados, ou seja, não havia um aproveitamento adequado por parte dos trabalhadores participantes. Por outro lado, houve uma avaliação sobre “o mito da qualificação”, como uma das justificativas explicativas dadas pela política neoliberal para não re-inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho. Neste sentido, pode-se afirmar que, o governa Lula foi mais criterioso com os investimentos realizados em qualificação. Percebeu-se que havia desvio de verbas e muitos dos cursos oferecidos não tinham eficácia devido o objetivo maior ser a receptação dos recursos financeiros que muitas vezes eram destinados a determinadas categorias de trabalhadores, conforme os interesses daqueles que administravam os recursos financeiros.

A redução do trabalho assalariado (**formal**) e a grande oferta de mão-de-obra permitiram que as empresas elevassem os requisitos para contratação, fazendo maiores exigências aos trabalhadores. Se o critério “qualificação” fosse o único responsável pela não-inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho, deveria haver maior re-inserção destes, após realizarem algum curso de qualificação. Mesmo sendo “qualificados”, os trabalhadores hoje dificilmente conseguem ter garantias mínimas de permanência no emprego. Afinal, “os qualificados”, necessitam estar constantemente se re-qualificando para poder permanecer no mercado de trabalho. Em setores altamente qualificados, como por exemplo, das telecomunicações, a qualificação do trabalhador torna-se pré-datada. Em alguns casos, a eficácia de um curso de qualificação tem durabilidade inferior a um ano.

O “mito da qualificação” oculta a existência do trabalho precário. Há **muitas** vagas de trabalho precário, oferecidas nas Agências SINE-PR que acabam não sendo preenchidas, porque, a **maior parte** dos inscritos, possuem maior qualificação que as vagas exigem. **No entanto**, ao não aceitarem qualquer trabalho, preferem procurar trabalho mais adequado a sua qualificação. Essa questão sobre o discurso da qualificação será abordada no **capítulo 3**.

#### 1.4 AS PPE E O CRESCIMENTO DO DESEMPREGO JUVENIL NO BRASIL

**Segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada (IPEA), no Brasil, o percentual da população economicamente ativa sem emprego passou de 6,4% em 1993, para 10%, em 2003 – um avanço de 56,2% em 10 anos. Nas regiões metropolitanas do país, a situação é significativamente pior. Entre 1995 e 2003, a taxa de desemprego cresceu de 7% para 13,9% nos entornos das capitais, com destaque negativo para Salvador, Recife, Rio e São Paulo.**

No caso da informalidade, o percentual dos trabalhadores sem-carteira assinada ou que trabalham por conta própria cresceu de 44,7%, em 1995, para 47,2%, em 2002, recuando para 45,5%, em 2003. O emprego formal que chegou a representar 70% do total do emprego industrial nos anos 80 e 66% nos anos 90, hoje corresponde a 56,5%.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), dos 2,5 milhões de postos de trabalho fechados no Brasil entre 1989 e 1997, 62% eram de jovens entre 10 e 24 anos de idade. No final desse período eram 2,92 milhões de desempregados nessa faixa etária, enquanto a população total de pessoas sem ocupação era de 5,89 milhões. O crescimento do desemprego juvenil, que nos últimos 17 anos passou dos 4,5% para 13,9%, não é resultado só do crescimento da PEA nesta faixa etária. Ele tem sua origem, principalmente feita pelos outros desempregados com mais idade. Além desses motivos, outros fatores contribuem para o crescimento do desemprego juvenil. Os jovens que procuram as Agências SINE-PR têm mais chances de recusar vagas que exigem muito e oferecem pouco – trabalho precário, baixos salários, tempo de experiência, etc.

Segundo Pochmann (1998), a qualidade dos postos de trabalho ocupados pelos jovens entre 10 e 24 anos também está em transformação, aumentando as vagas mais precárias. Para o ano de 1997, estima-se que para cada 10 jovens ocupados, 4 eram autônomos e 6 eram assalariados. Desses, 4 sem carteira e 2 com carteira. Em 1980, de cada 10 jovens ocupados, 3 eram autônomos e 7 assalariados, desses, 4 com carteira e 3 sem carteira. Esses dados podem ser relacionados com a qualidade das vagas e dos salários oferecidos nas Agências SINE-PR. Conforme os motivos apontados, o crescimento do desemprego juvenil torna o sistema ainda mais ineficiente, devido o não atendimento dessa demanda de trabalhadores, formada por jovens que encontram dificuldades de se inserir no mercado de trabalho.

Em relação ao emprego e desemprego juvenil no Brasil nos anos 1990, Pochmann analisa a tendência do aumento do desemprego para os jovens, a queda da qualidade dos empregos para esta faixa etária. A dificuldade da obtenção de um emprego implica em transtornos para a inserção dos jovens no mundo do trabalho. Antes, a entrada no mercado de trabalho também significava, segundo ele, a possibilidade de mobilidade social. Os filhos tinham chances de alcançar melhores posições que as obtidas por seus pais em razão dos empregos. Conforme a **tabela 13**, com o aumento do desemprego essa oportunidade diminuiu, além do risco de não manter o padrão atual. A queima de postos de trabalho juvenil no setor primário de 1989 a 1996 foi de 66,3%. Na indústria chegou a 31,8% e mesmo no setor terciário, onde se incluem os serviços, o comércio e o governo, a redução chegou a 10,2%<sup>26</sup>.

Segundo Pochmann, o Brasil criou nos anos 1990 vagas formais de trabalho de baixa qualificação e remuneração. Ao mesmo tempo, aos poucos, foi eliminando o estoque de empregos de qualidade. Com base em dados do Ministério do Trabalho, o economista conclui que, o discurso oficial da necessidade de qualificação dos desempregados, para incluí-lo num mercado de trabalho que teoricamente se está sofisticando, está deslocado dos reais problemas no Brasil. Para ele, se é verdade que no mundo inteiro o emprego industrial perde terreno para dar lugar ao emprego no setor de serviços, no Brasil há uma particularidade: crescem as vagas em segmentos do setor de serviços com qualidade baixíssima em termos de especialização exigida do profissional e de salários.

De acordo com Pochmann, é preciso cuidado na comparação da realidade brasileira do trabalho com a de países desenvolvidos. Nos Estados Unidos, na Alemanha, França e Inglaterra, por exemplo, o emprego no setor de serviços também cresce, mas em áreas bem diferentes que forma uma rede de apoio à produção industrial, ou seja,

---

<sup>26</sup> Ver Gazeta Mercantil, 2 de setembro de 1998. A – 5.

relacionadas à modernidade, à inovação tecnológica. O crescimento de postos de trabalho de baixa qualificação e remuneração está ligado a nova divisão internacional do trabalho.

Na sua pesquisa, Pochmann descobriu que nas áreas de atuação ditas promissoras – as técnicas – estão entre as que mais eliminaram postos no país, diferentemente de tendências mundiais. A diferença na qualidade dos postos de países desenvolvidos em relação ao Brasil tem a ver com o perfil da indústria, em primeiro lugar. Embora reduza postos diretos, a indústria mundial ainda impulsiona atividades de alto nível tecnológico, que gravitam em torno dela. No Brasil, a indústria recebeu poucos investimentos nos anos 1980 e nos anos 1990 e, em termos de tecnologia, fez mudanças, no geral, de organização, na gestão da produção e do trabalho. Mas, na verdade, não fez mudanças tecnológicas expressivas. Outro ponto definitivo para a falta de qualidade dos postos de trabalho, segundo Pochmann, é a ausência de gastos públicos em equipamentos como hospitais, escolas e os de infra-estrutura – portos, estradas, usinas – que produzem grande quantidade de empregos que exigem capacitação técnica<sup>27</sup>. Por outro lado, o sobretrabalho é uma realidade para muitos brasileiros: “Nos anos 1990, a quantidade de trabalhadores com jornada superior à oficial duplicou, passando de 13,5 milhões para 26,7 milhões de pessoas ocupadas, ou seja, 37,2% do total dos ocupados estão com uma jornada de trabalho acima da permitida pela lei” (POCHMANN, 2002b, p. 108). Isto se deve ao processo de reestruturação produtiva/flexibilização da produção – faz parte da lógica da produção enxuta. Alguns são incluídos outros excluídos “aqueles que se encontram plenamente incluídos, por meio de uma ocupação regular e de boa qualidade, e os demais, os precariamente incluídos (subemprego, ocupações atípicas, parciais) e os excluídos (sem emprego por longa duração)” (POCHMANN, 1999, p. 22).

---

<sup>27</sup> Ver O Estado de São Paulo, 3 de junho de 1998. B – 3.

## 1.5 TRABALHO PRECÁRIO<sup>28</sup> E POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO NO BRASIL

Nos sabemos, nos sentimos, nos apreendemos a cada um de nós como desempregados em potência, subempregados em potência, precários, temporários, de tempo parcial em potência. A figura central e a condição ‘normal’, como tendência ao menos, não são mais a do ‘trabalhador’, tal como foi compreendido ao longo dos últimos 150 anos. ‘Normal’ parece ser a figura do precário que ora ‘trabalha’, ora não ‘trabalha’, que exerce de maneira descontínua múltiplos ofícios, dos quais nenhum é um ofício, que não tem profissão indetectável e que tem como profissão a de não ter nenhuma (GORZ, 1997, p. 89 – 90).

O enfrentamento dos problemas que afetam o mundo do trabalho – desemprego, precarização, reduções salariais, elevação da jornada de trabalho, dificilmente poderá ser realizado por meio de políticas limitadas ao mercado de trabalho, sejam elas de maior ou menor desregulamentação. A oferta de trabalho precário faz com que os trabalhadores fiquem às margens dos sistemas de proteção social e trabalhista. Além disso, são discriminados com remuneração abaixo da média de mercado. A maioria das vagas oferecidas nas Agências SINE-PR é de trabalho precário.

O trabalho precário tem migrado para o setor de serviços e atinge, significativamente, os trabalhadores com baixa qualificação profissional. Utilizando a expressão de Castel (1998) são os supranumerários<sup>29</sup>. A inserção dos jovens num mercado de trabalho cada vez mais precário amplia as desigualdades salariais e a exclusão social.

Nos países capitalistas desenvolvidos, as proteções sociais são muito mais significativas. Os serviços de intermediação de mão-de-obra são responsáveis por cerca de um quarto das oportunidades de um novo posto de trabalho para os desempregados. No Brasil, o número de trabalhadores que procuram emprego nas Agências SINE é menor que

---

<sup>28</sup> Compreende-se por trabalho precário, aquele no qual os trabalhadores estão fora da proteção social, isto é, não têm carteira assinada e, também, aqueles contratados numa lógica flexível, com contrato por tempo determinado ou temporário, de aprendizes, e também, pelas condições de trabalho degradante.

<sup>29</sup> Castel, diz que: O desemprego em massa e o desmantelamento da proteção social criam novas categorias de pessoas: os supranumerários, os inempregáveis, os desfiliaados, os desvalidos, os dissociados, os desqualificados, os supérfluos. Os “inúteis para o mundo” (CASTEL, 1998).



nas Agências Privadas de Emprego. “Não existe propriamente uma cultura plenamente desenvolvida de procura de trabalho por meio do serviço de intermediação de mão-de-obra. Parece ser mais comum a procura individual de trabalho por intermédio da interferência de amigos, família, meios de comunicação, praças públicas e pesquisa direta em domicílio e/ou estabelecimento” (POCHMANN, 1999, p. 122).

A análise sobre a intermediação de mão-de-obra aponta para a necessidade de dar amparo aos despossuídos, àqueles que, apesar dos seus esforços, dificilmente conseguirão ser incluídos socialmente através de um emprego formal. Fortalecer o poder do Estado e estabelecer políticas públicas de geração de emprego e renda significa buscar novas alternativas diante das mudanças que estão se processando no “novo mundo do trabalho”. Uma das saídas poderá ser, protelar o ingresso dos jovens no mercado de trabalho, significa reduzir a demanda e oferecer maior qualificação profissional.

Estudo publicado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) revela que, o crescimento da informalidade no Brasil desde a década de 1990 se concentrou nas grandes metrópoles: “O setor de serviços absorveu um contingente muito grande de mão-de-obra egressa da indústria, mas manteve um patamar de informalidade na faixa dos 58%. No mesmo período, o grau de informalidade da indústria dobrou: passou de 15% para 30%”<sup>30</sup>.

Diante de uma realidade de desestruturação do mercado de trabalho, a presente análise sugere que é necessário retomar o poder do Estado no que se refere a implantação de políticas públicas de geração de emprego e renda, de combate a pobreza e inclusão social para que a formulação de políticas de emprego, em âmbito nacional, não desconsidere alguns aspectos fundamentais do mercado de trabalho brasileiro. Entre eles, destaca-se a sua grande heterogeneidade, o elevado e persistente desemprego, de origem

estrutural em segmentos ocupacionais que permanecem na informalidade, o aumento recente da precariedade das relações de trabalho assalariadas e a enorme desigualdade de rendimentos e salários, além dos baixos níveis de educação da força de trabalho.

Da mesma forma, tampouco podem ser desconsiderados os impactos sobre o nível de emprego provocados pela abertura comercial, pelas novas formas de organização da produção e do trabalho, pelo desenvolvimento tecnológico e pela adoção de uma política econômica que tornou o país extremamente dependente de financiamento externo. Isso não só tem limitado o crescimento da economia brasileira, como também reduzido enormemente a capacidade do país de gerar novos postos de trabalho (DIEESE, 2001, p. 261).

A presente análise sugere que o desenvolvimento de políticas públicas deveria levar em consideração a situação do trabalho no Brasil, ou seja, estarem direcionadas, especificamente, aos problemas que afetam a maioria dos trabalhadores, principalmente, os jovens que sentem maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho e quando conseguem um emprego, **é precário, estagiário, por tempo determinado, terceirizado, subcontratado, recebem menores salários, estão expostos à alta rotatividade, etc.**

Além de conviver com **as ameaças constantes** de **estarem** desempregados, os jovens, **deparam-se** com outras realidades perversas – contratos precários de trabalho e falta de proteção das leis trabalhistas: “O trabalho assalariado sem carteira é uma das formas de inserção vulneráveis a que o jovem está submetido no mercado de trabalho. A ela associam-se, completando o quadro de precariedade, o emprego doméstico, o trabalho sem remuneração em negócios de família e de autônomos que prestam serviço para o público” (DIEESE, 2001, p. 155).

O **capítulo 2** refere-se a reestruturação produtiva e flexibilização da legislação do trabalho, ocorridas desde a década de 1970. Ainda, a redução do trabalho assalariado industrial e o abandono do projeto de desenvolvimento Estatal, a partir dos anos 1990.

---

<sup>30</sup> Ver Folha de São Paulo, 05 de julho de 2005.

## II REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO

As propostas de desregulamentação<sup>31</sup> e flexibilização<sup>32</sup> já aparecem com força no mundo capitalista, inclusive nos países centrais, a partir dos anos 70, como uma das respostas dos liberais conservadores à crise do padrão de acumulação conhecido como ‘keynesiano’ ou ‘fordista’ e como forma de possibilitar um maior poder ao capital na determinação da forma de uso do trabalho. A pressão para desregulamentar ou flexibilizar é maior sobre os sistemas em que a proteção social é mais ampla (caso da Europa Ocidental) do que nos países em que a regulação é pouco significativa, como por exemplo, nos Estados Unidos e Japão. A pressão e a efetividade deste processo dependem da história, das características e das forças sociais de cada nação (KREIN, 2001, p. 5).

A flexibilização da legislação trabalhista favoreceu a precarização das relações de trabalho, reduziu o poder de intervenção do Estado no mercado de trabalho em prol da classe trabalhadora e transferiu para a iniciativa privada maior poder sobre suas vidas. Por outro lado, os trabalhadores organizados ainda conseguem algum grau de resistência. As mudanças ocorridas no novo mundo do trabalho enfraqueceram o poder do Estado em relação às Políticas Públicas de Emprego (PPE). O processo de reestruturação produtiva no Brasil, a partir da década de 1970, fez aumentar o desemprego no setor industrial, o trabalho informal e os empregos precários no setor de serviços e comércio. As PPE adotadas nas últimas décadas foram influenciadas pela tendência neoliberal. A estrutura SINE continua sendo liberal, impossibilitando assim o atendimento das necessidades básicas dos trabalhadores desempregados, dos realmente excluídos ou em vias de exclusão.

---

<sup>31</sup> Conforme Krein (2001), a desregulamentação compreende as iniciativas de eliminação de leis ou outras formas de direitos instituídos (nos contratos coletivos, por exemplo) que regulam o mercado, as condições e as relações de trabalho. É derrogar ou diminuir benefícios existentes. Ou seja, é a supressão das normas que regulam as relações de trabalho, deixando que o mercado se encarregue de estabelecer livremente o tratamento dos assuntos “desregulamentados”.

<sup>32</sup> Conforme Krein (2001), a flexibilização, por sua vez, teoricamente, pode ser entendida como a possibilidade de alteração da norma como forma de ajustar as condições contratuais, por exemplo, a uma nova realidade a partir da introdução de inovações tecnológicas, ou de processos que podem ser negociados legitimamente entre os atores sociais ou impostos pelo poder discricionário da empresa, ou ainda através de atuação do Estado. O conceito de flexibilização prevalecente durante a década de 1980 e 1990 está associado à possibilidade de a empresa contar com mecanismos que permitem ajustar sua produção, emprego, salário e condições de trabalho ante as flutuações da economia, das inovações tecnológicas e a outros fatores (tais como a sua estratégia de mercado).

Desde o início do processo de reestruturação produtiva e da flexibilização da legislação trabalhista, o Brasil não conseguiu gerar postos de trabalho de boa qualidade e remuneração adequada.

Diante da crise econômica dos anos 1970, o capital encontrou como saída à reestruturação produtiva e alterações dos padrões de concorrência. Os níveis de competitividade são resultados das políticas neoliberais adotadas na maioria dos países em desenvolvimento. Houve um processo de aceleração da economia globalizada e acirramento da competição internacional: conforme Lacerda (1998, p. 22), “diminuiu consideravelmente a força dos instrumentos tradicionais de interferência estatal nas economias locais, diminuindo o espaço das políticas econômicas”. Houve também, uma ruptura no processo de crescimento da economia brasileira.

Segundo Lacerda (1998, p. 85), “o início dos anos 1980 marcou a ruptura do crescimento continuado e acelerado obtido nas décadas anteriores, o crescimento da inflação e os sucessivos planos de estabilização. Ao mesmo tempo, esgotava-se o modelo de substituição de importações, e, a partir do final da década, e mais intensamente a partir dos anos 1990, ocorreu a abertura econômica, com a diminuição das barreiras não tarifárias e a redução das alíquotas de importação”.

Estagnação do crescimento econômico, crescimento da inflação, queda na taxa de investimentos, arrocho salarial, incapacidade do Estado em promover políticas de desenvolvimento, consolidação da péssima distribuição de renda, aumento do desemprego, crescimento do trabalho informal e precário e agravamento das desigualdades sociais, são algumas das características da década de 1980.

Os países em desenvolvimento são os mais afetados pelo processo de globalização da economia, pois ao competirem com as economias desenvolvidas, enfrentam grandes desvantagens.

Os países periféricos e semiperiféricos, no intuito de oferecer condições mais satisfatórias à atração das corporações transnacionais, aceitam, em grande parte das vezes, o programa de Agências multilaterais como FMI e BIRD, o que termina por provocar o rebaixamento ainda maior do custo do trabalho (usando recurso público para qualificar mão-de-obra, criando contratos de trabalho especiais, ampliando jornada de trabalho, entre outras medidas) e a desregulamentação dos mercados de trabalho (POCHMANN, 2001, p. 31).

Os trabalhadores em vias de exclusão são os que mais sofrem diretamente com os efeitos da globalização, decorrentes da liberalização comercial e da desregulamentação do mercado de trabalho. Para Pochmann (2004, p. 33), “enquanto os países ricos possuem no máximo até 30% das ocupações mais expostas à concorrência internacional (indústria e agropecuária), os países pobres têm 70% das ocupações concentradas nos setores primários e secundários, que são mais objeto de competição mundial”.

Segundo Harvey (1993, p. 140) a acumulação flexível é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo<sup>33</sup>. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracterizam-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível parece implicar níveis relativamente altos de desemprego “estrutural” (em oposição à “friccional”), rápida destruição e reconstrução de habilidades, ganhos modestos (quando há) de salários reais e o retrocesso do poder sindical – uma das colunas políticas do regime fordista.

Segundo Harvey (1993, p. 135), “o período que vai de 1965 a 1975 tornou cada vez mais evidente a incapacidade do fordismo e do keynesianismo de conter as contradições

---

<sup>33</sup> Fordismo é um conceito que se generalizou a partir da concepção de Gramsci (1974, p. 146) e é utilizado para caracterizar o sistema de produção empregado por Henry Ford, cujo objetivo era baratear o custo de produção a partir da produção em escala, do aumento da produtividade e do consumo. Pressupõe o agrupamento fabril ou concentração de indústrias que pode ser vertical, ou horizontal, o trabalho em cadeia ou linha de montagem, em que a peça é levada por uma esteira aos vários grupos de operários que vão montando, sucessivamente, dentro de tempo que lhes permite o andamento do transportador (BRIDI, 2005).

inerentes ao capitalismo”. A rigidez da produção aliada ao controle exercido pelo Estado, conforme a política neoliberal, passaram a serem considerados os principais fatores responsáveis pela paralisia do sistema econômico capitalista. Era preciso encontrar mecanismo mais dinâmicos de acumulação. A onda neoliberal voltou-se contra o Estado de bem-estar social ainda **não constituído no Brasil**, os trabalhadores e os sindicatos, levando ao extremo, a acumulação do capital, através da: competição internacional, reestruturação produtiva, flexibilização da legislação do trabalho, inovação tecnológica, etc.

Assim, conforme Harvey (1993, p, 137) começa uma nova era onde “a mudança tecnológica, a busca de novas linhas de produtos, medidas para acelerar o tempo de giro do capital passaram ao primeiro plano das estratégias corporativas...”. Isso levou as novas experiências nos domínios da organização industrial e da vida social e política, mais “flexíveis”, onde a “rigidez” do fordismo não seria mais possível. Essa nova experiência social e cultural foi denominada pelo autor de “acumulação flexível”. Segundo ele, (1993, p. 140), “ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo”. O mercado de trabalho, por exemplo, passou por uma radical reestruturação. Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão-de-obra excedente para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis. Apoiando-se na flexibilidade dos processos de trabalho e do mercado de trabalho a acumulação flexível do capital incidirá sua ofensiva na reestruturação produtiva baseada na lógica taylorista impondo em momentos de grande desemprego e enfraquecimento do poder sindical, regimes e contratos de trabalho mais flexíveis, desregulamentando desta forma a relação trabalho-capital e acentuando a precarização do trabalho. A acumulação flexível possibilitou a reformulação do contrato social e provocou a redução do trabalho assalariado industrial. Acompanhe a seguir.

## 2.1 A REDUÇÃO DO TRABALHO ASSALARIADO INDUSTRIAL

CASTEL (1995) caracteriza a redução do trabalho assalariado industrial – quebra do pacto entre capital e trabalho – através dos seguintes aspectos:

a) Desestabilização dos estáveis: uma parte da classe operária integrada e dos assalariados da pequena classe média está ameaçada de oscilação. É o capitalismo levado ao extremo, no conjunto da sociedade. A classe média empobreceu no rastro da precarização – a mobilidade ascendente se desfaz;

b) Instalação na precariedade: trajetória errática feita de alternância de emprego e não emprego. O trabalho aleatório representa uma nebulosa de contornos incertos, mas que tende a se autonomizar;

c) Déficit de lugares: trabalhadores que não têm mais lugar no processo produtivo, trabalhadores que estão “envelhecendo” com menos de 50 anos, e jovens à procura de um primeiro emprego, que vagam de estágio em estágio e de um pequeno serviço a outro...

O papel do SINE-PR nesta precarização pode ser identificado mediante oferta de trabalho precário aos trabalhadores em vias de exclusão. O Estado investe recursos, dispõe de sua infra-estrutura para intermediar vagas de baixa qualidade e remuneração. Neste sentido, ao captá-las, divulgá-las e oferecê-las aos trabalhadores, o Estado, contribui para o rebaixamento da qualidade das vagas e dos salários oferecidos – aumento do trabalho precário.

A análise realizada no **capítulo 3**, sobre o perfil dos trabalhadores que procuram o SPE, confirma que no Brasil o trabalho precário se revela ou existe. O desemprego constitui-se um dilema para os trabalhadores que enfrentam maiores dificuldades de re-inserção no mercado de trabalho. A ineficiência das PPE pode estar reproduzindo a precarização.

Conforme Castel (1998), a condição de assalariado consolidou-se no século XX como um elemento estruturante das sociedades industriais a partir da grande empresa capitalista e do desenvolvimento das funções do Estado, desde o início do século até meados da década de 1970. O trabalho assalariado se tornou a “porta” de ingresso para a cidadania. As condições históricas do século XX possibilitaram uma estruturação inédita da sociedade salarial. No entanto, Castel (1998, p. 418), alerta que, essa estruturação “ao mesmo tempo que sofisticada é frágil. A tomada de consciência dessa fragilidade é recente, data do início da década de 1970. Hoje é o nosso problema, pois continuamos a viver na e da sociedade salarial”. Portanto, essa tendência passou a ser invertida a partir da crise do processo de acumulação capitalista.

CASTEL (1998) afirma que, a sociedade atual é marcada pela desestruturação da condição salarial. O desemprego em massa, a instabilidade das situações de trabalho, o trabalho precário e o dismantelamento da proteção social criam novas categorias de pessoas: os supranumerários, os inempregáveis, os desfiliaados, os desvalidos, os dissociados, os desqualificados, os supérfluos – Os “inúteis para o mundo”<sup>34</sup>. Esta sociedade se encontra ameaçada pela fragmentação marcada por três “zonas de coesão social”: os integrados, trabalhadores estáveis; os vulneráveis, trabalhadores em situação de “risco” e os desfiliaados, trabalhadores que estão fora da sociedade salarial<sup>35</sup>.

---

<sup>34</sup> A expressão “Os inúteis para o mundo” está associada à sociedade dos ricos na Idade Média que intitulavam os sem trabalho de vagabundos. Os vagabundos em uma sociedade que propugnava que todos tivessem algum pertencimento territorial significava uma “marcha social”. Na época era um personagem totalmente visível, porque desterritorizado. O vagabundo acumulava a desvantagem de estar fora do trabalho e fora da ordem da sociabilidade. Ele se torna – então – um inútil para o mundo (autos da condenação de Colin Lenfant, registros criminais do Châtelet, citado in B. Geremek, **Lês marginaux parisiens aux XIV<sup>ème</sup> et XV<sup>ème</sup> siècles**) – Cf. Castel (1998: 119 – 143).

<sup>35</sup> Toma-se de empréstimo, aqui o conceito de sociedade salarial referindo-se a um conjunto de institucionalidades que garantiram compromisso social e solidariedade entre e para os trabalhadores – que não foram restritos à França – como analisados por Castel (1998). Essa condição de assalariamento denota não apenas miséria material, como estados de dependência que indicam “uma espécie de subcidadania ou infracidadania em função de critérios que, para a época, asseguram um lugar reconhecido no conjunto social” (idem, p. 204). O salário, por sua vez, possibilitou o acesso ao patrimônio e “facilita o acesso a posições salariais elevadas por intermédio dos diplomatas, enquanto que o estabelecimento em posições salariais sólidas pode comandar o acesso ao patrimônio” (idem, p. 470). (BRIDI, 2005, p. 83).



Entretanto, existe um debate sobre o conceito de desassalariamento que precisa ser pontuado e explicitado. Liana Carleial (2000) considera que um dos aspectos da chamada crise do trabalho é a também chamada crise do assalariamento. Carleial discute em que medida as características contemporâneas dos mercados de trabalho abalou a prevalência do trabalho assalariado. Ela se preocupa em refinar os conceitos de força de trabalho e assalariamento. O ponto de partida do capitalismo é a disponibilidade de uma mercadoria especial – a força de trabalho.

A complexificação das funções do Estado e a multiplicação das atividades de serviços permitiram uma crescente diferenciação dos trabalhadores assalariados e a condição operária reduziu-se fortemente. Neste processo, as condições de compra e venda da força de trabalho se alteraram e as práticas de trabalho, passaram ser regidas por leis reconhecidas sob o estatuto de direito do trabalho. Trabalho assalariado é a forma que assumiu o trabalho no capitalismo. O conceito de assalariamento – que deve prevalecer nas sociedades capitalistas – indica a dominância do trabalho assalariado. Assalariamento se distingue de proletarização mesmo que a incorpore. Ser assalariado não significa ser proletário, mesmo que entre os assalariados encontrem-se os proletários. Quando se fala em assalariamento e não proletarização esta se reconhecendo que ao longo do capitalismo os trabalhadores se diferenciaram. O que os unifica é a condição de não propriedade dos meios de produção – condição que permanece.

Liana Carleial (2000) reconhece e identifica as transformações – incorporação da microeletrônica; a substituição da clássica firma fordista pela firma de inspiração japonesa; as mudanças no que se refere as novas exigências para os trabalhadores; a reestruturação produtiva, etc, que em conjunto com um contexto de baixo crescimento econômico e lenta retomada dos investimentos produtivos propiciou uma ataque à legislação trabalhista visando flexibilizá-las e tornar os custos do trabalho mais baixos.

O aumento do desemprego fragiliza o coletivo dos trabalhadores que tem extrema dificuldade de preservar os direitos **trabalhistas adquiridos**. Além disto, o novo formato da firma estimula a emergência de trabalhadores subcontratados – regidos por contratos comerciais e não por contratos de trabalho. **Conforme Castel**, isso implica sim em problemas para os trabalhadores assalariados.

Carleial define que o trabalho assalariado, do ponto de vista do contrato é “dependente” das disposições do empregador e “subordinado” a ele do ponto de vista da organização do trabalho. Hoje, aparecem os tipos de trabalhos a domicílio, trabalho à distância, teletrabalho, auto-emprego, pequeno empregador, autônomo em geral, subcontratado, cooperado, autogerido, etc. A hipótese de Carleial é que mesmo com as dificuldades que esse quadro traz, é possível organizar esse conjunto de evidências pelo corte, vendedores de força de trabalho e **trabalhadores autônomos** – donos dos meios de produção em pequena escala, retratados sob o rótulo auto-emprego.

Carleial analisa a extensão do assalariamento em países desenvolvidos e no Mercosul. Ela toma o período de 1960 a 1999 – França, EUA, Japão e revela uma dominância absoluta da condição de assalariamento enquanto forma de inserção nos mercados de trabalho – destacando a sua trajetória ascendente levando Castel a afirmar, referindo-se à França: “estranha crise do assalariamento”. A tese do assalariamento enquanto condição dominante no capitalismo é indiscutível.

No que tange ao comportamento dos países do Mercosul – Argentina, Brasil, Chile, Paraguai e Uruguai – o primeiro aspecto que considera é que o patamar de assalariamento está abaixo daqueles apresentados pelos países desenvolvidos; que o comportamento não é homogêneo entre os países. Por exemplo, Argentina e Chile, sobretudo nos anos 1990, o assalariamento cresce atingindo valores em torno de 75% dos ocupados, mas comparativamente, aos desenvolvidos, tais valores ainda são reduzidos.

A presente análise aponta que, durante a década de 1980 e 1990, no Brasil, houve uma redução do emprego formal assalariado, especificamente, do emprego industrial. Atualmente, pode-se constatar uma retomada do crescimento do emprego formal assalariado. Essa tendência ao assalariamento poderá ser uma variável predominante nos próximos anos.

Parece provável supor que a precarização de compra e venda da força de trabalho decorre da hipótese de Chesnais; da mudança na correlação de forças políticas a favor do capital. Enfim, essas questões assalariamento – desassalariamento não se esgotam nesta análise.

Cabe ressaltar as diferenças cruciais entre os autores sobre a crise do trabalho. Gorz e Méda assentam suas análises no caráter libertador da tecnologia e na incapacidade do trabalho cumprir seu papel prometido de integração social. Rifkin e De Masi, apresentam uma visão apocalíptica sobre o trabalho, enquanto que, Castells contrapõe e destrói alguns mitos produzidos pelas vertentes teóricas do fim do trabalho.

Entre suas idéias/argumentos, Castells defende que: o conhecimento hoje defendido como fonte de toda produtividade sempre foi a base de toda a indústria; o emprego rico em informação não cresce mais do que os simples e não qualificados; não é possível analisar a realidade como se fosse possível em único modelo de sociedade informacional; os trabalhos que tendem a desaparecer são as tarefas repetitivas que podem ser pré-codificadas e programadas, desde que a relação custo/benefício favoreça; não acredita que caminhamos para uma sociedade sem empregos. Muitos empregos industriais declinam em alguns países, mas crescem em outros; Não observa relação direta entre impacto da microeletrônica e tecnologia e queda do emprego – é mínimo. Para ele, o que a tecnologia faz é transformar profundamente a natureza do trabalho e a organização da produção. Já Castel, fala de uma sociedade salarial tomando como referência a França e

que só pode ser relacionada a outros locais/países de modo redimensionado, resguardando-se as diferenças históricas, políticas e econômicas de cada país.

O ataque ao Estado com características reguladoras, Keynesianas e desenvolvimentistas, e o retorno ao Estado com atributos liberais têm sido as balizas do novo pensamento hegemônico, que representou uma verdadeira restauração liberal-conservadora (FIORI, 1999).

Segundo Pochmann (2004, p. 64 - 65), esse pensamento, que passou a propugnar a implantação de medidas econômicas às nações em desenvolvimento, pode ser sintetizado em: 1) Necessidade de forte ajuste macroeconômico ortodoxo, para eliminar o déficit público, promover “enxugamento” nas funções do Estado e reorientar o pagamento de dívidas externas através de acordos internacionais referendados pelo Fundo Monetário Internacional (FMI) e pelo Banco Mundial (BIRD). 2) Desregulamentação das relações capital-trabalho, eliminando direitos sociais dos trabalhadores e flexibilizando as regras da política salarial. 3) Redução ou fim das barreiras tarifárias e conseqüente liberalização do comércio exterior, para que possa haver uma “livre” competição entre as estruturas produtiva nacional e internacional. 4) Desregulamentação da economia, com a privatização fazendo parte do enxugamento do Estado. 5) Liberalização dos fluxos internacionais de capitais.

Esse conjunto de medidas caracterizou as mudanças ocorridas a partir da década de 1990, significando o abandono do projeto de desenvolvimento estatal e o avanço do neoliberalismo, “em sentido contrário à história construída desde 1930, que sempre destacou o Estado como o mecanismo articulador de uma estrutura produtiva primordialmente voltada ao mercado interno, consolidou-se a valorização dos mercados como mecanismo organizador da produção nacional e catalisador da integração à nova economia mundial” (POCHMANN, 2004, p. 67).

O avanço do neoliberalismo pode ser observado através da maior responsabilização dos trabalhadores quanto ao emprego. O processo de informatização das Agências SINE-PR manifesta uma das facetas do neoliberalismo – inspira suas ações. A preponderância da lógica mercantil como o novo eixo do desenvolvimento econômico ocasionou a eliminação de postos de trabalho, ampliação do setor informal e do desemprego aberto.

A partir dos anos 1990, a atuação do Estado em relação às políticas públicas, ocorreu basicamente, através da exacerbação da guerra fiscal entre unidades da federação, do incentivo aos investimentos estrangeiros – principalmente, no setor automobilístico, da reestruturação produtiva e da flexibilização da legislação do trabalho.

Em períodos anteriores à década de 1980, havia investimentos diretos do Estado no desenvolvimento regional. O Estado se afastou da agenda de desenvolvimento, e segundo Pochmann (2004, p. 77), “reduziu fortemente seus investimentos diretos na esfera produtiva, passou a vigorar a estrita lógica privada da localização, determinada não apenas pelos maiores retornos econômicos, mas também pelo reforço dos subsídios diretos e indiretos proporcionados pela guerra fiscal”.

O projeto de desenvolvimento Estatal apresentou sinais claros de esgotamento, no início da década de 1990. O novo projeto instituído pelos governos Collor e FHC (1989 - 1998) caminharam no sentido contrário à histórica escrita a partir de Getúlio Vargas. Conforme o **capítulo 1**, no início da década 1930, o Estado serviu como articulador de uma estrutura produtiva voltada ao mercado interno. A partir dos anos 1990, a política ideológica de cunho neoliberal, definiu o mercado como o mecanismo responsável pela organização da economia nacional, articulado e integrado à economia mundial.

Afirma Pochmann (2001a, p. 23), “o Brasil possui, desde 1990, um modelo econômico que se diferencia profundamente do verificado entre as décadas de 1930 e de

1970. Em vez da defesa da produção e do emprego nacional, privilegia-se a promoção da integração do sistema produtivo nacional à economia mundial”.

Houve uma revisão profunda do papel do Estado em relação à PPE no Brasil, a partir dos anos 1990, através da desregulamentação da concorrência afirma Pochmann (2001a, p. 25) “e da realização das reformas administrativa, previdenciária e fiscal, aliada ao processo de descentralização e privatização ao longo da década de 1990, foi rompido o padrão de intervenção estatal no Brasil. Assim, o desmonte do aparato estatal terminou sendo implementado”.

As implicações desse processo para o SINE-PR resultam em maiores dificuldades dos trabalhadores encontrarem trabalho de boa qualidade e remuneração; perda de direito ao trabalho; pouca ou nenhuma proteção legal; contratos precários e flexíveis; maior exploração da mão-de-obra barata, etc.

Depois das privatizações nos anos 1990, da fragilização do Estado, da crença no fim das fronteiras regidas pelos interesses do mercado e na utopia da globalização, pode-se concluir que, a revisão do papel do Estado no Brasil e a política de privatização, não era uma necessidade inevitável, não resultou na elevação do número de ocupações, não permitiu a redução do desemprego. Houve maior concentração do capital através dos lucros obtidos com a privatização de empresas estatais.

As conseqüências do processo de desregulamentação e flexibilização resultaram no crescimento do desemprego e precarização das relações de trabalho. Como afirma Pochmann (2001a, p. 30), “a implementação de um novo modelo econômico, sustentado no imperativo do enxugamento do papel do Estado e na transferência de atividades produtivas estatais para o setor privado, implicou significativo ajuste do nível de emprego. Os trabalhadores do setor público foram transformados na principal variável de ajuste do Estado no Brasil nos anos 1990”.

## 2.2 AS MUDANÇAS OCORRIDAS NO MUNDO DO TRABALHO PÓS-1990

Segundo Krein (2001), em meados dos anos 1990, uma série de medidas foi implantada no sentido de desregulamentar o mercado de trabalho. O autor destaca:

1) Contratação por prazo determinado. A lei 9.601/98 estabelece a possibilidade de a empresa contratar trabalhadores por tempo determinado (até 24 meses), através de negociação coletiva com participação do sindicato dos trabalhadores. A lei impõe uma redução de custo do trabalho para os empregadores (dispensa do pagamento do aviso prévio e da multa rescisória, da redução do valor da alíquota do depósito do FGTS de 8% para 2%, entre outras medidas).

2) Cooperativas profissionais. A lei 8.949/94 possibilita que trabalhadores se organizem em cooperativas para prestarem serviços e executarem o trabalho, dentro de uma empresa, sem caracterização de vínculo empregatício. Através da formação de cooperativas, os trabalhadores deixam de ser empregados para se tornarem sócios.

3) Denúncia da Convenção 158 da OIT. A Convenção 158 da OIT estabelece normas que limitam o poder absoluto do empregador em realizar demissões. Por razões que vão na linha do aprofundamento da desregulamentação das relações de trabalho no Brasil, o Poder Executivo a denunciou pelo Decreto 2100/96, alegando que ela estava tumultuando as relações de trabalho através de decisões judiciais com entendimentos distintos. Essa medida aprofundou a liberalização das relações de trabalho, fortalecendo a parte patronal.

4) Instituição do Banco de Horas. A flexibilização na determinação do tempo de trabalho recebeu impulso com a introdução na legislação brasileira, do banco de horas. O banco de horas possibilita que a jornada seja organizada anualmente conforme as flutuações da produção ou serviço, através da negociação coletiva. Dessa maneira,

suprime-se o pagamento das horas extras quando a jornada ultrapassa às 44 horas semanais. Outra consequência é que a empresa passa a controlar o tempo do empregado conforme as suas necessidades de produção.

5) Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados das Empresas (PLR). Essa medida visa o aprofundamento da flexibilização da remuneração ao assegurar aos trabalhadores o direito de participarem nos lucros ou resultados das empresas. Esse direito, no entanto, é desvinculado da remuneração. Embora sendo uma reivindicação histórica do sindicalismo, a Medida Provisória nº. 794, de dezembro de 1994, contribuiu para aprofundar a flexibilização do padrão de remuneração do trabalho ao estimular que as negociações salariais aconteçam ao nível da empresa, ao vincular parte do salário ao desempenho do trabalhador e/ou da empresa e ao incentivar uma quebra de solidariedade entre os trabalhadores, uma vez que a negociação se desloca para dentro das empresas.

6) Desindexação dos salários. Outra medida **que segue** a mesma direção anterior é a desindexação salarial. A Medida Provisória nº. 1053/95 dispõe sobre a proibição de cláusulas de reajuste automático de salário nos acordos e convenções coletivas e a produtividade vinculada a indicadores objetivos. Através dessa MP se pretende, em nome da estabilização da moeda, controlar os salários, colocando limites à negociação direta entre os atores sociais.

7) Limite da ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho (MT). Entre as medidas adotadas para a flexibilização nas formas de solução dos conflitos encontra-se a que limita a ação fiscalizadora do MT. A Portaria 865/95 do MT, sob a justificativa de estimular a negociação coletiva, instituiu a fiscalização do Ministério a simplesmente comunicar o Ministério Público do Trabalho quando encontrar algum conflito entre a legislação e as cláusulas do contrato coletivo de trabalho, ao invés de multar a empresa.

Acompanhe no **quadro 5**, as medidas adotadas durante o governo FHC:



**QUADRO 5 – PRINCIPAIS MEDIDAS ADOTADAS SOBRE A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA, NO GOVERNO DE FHC, 1994-1998**

TEMA	INICIATIVAS
Participação nos lucros ou resultados (PLR) (MP 1.029/94)	Possibilita o direito dos trabalhadores participarem dos lucros e resultados da empresa, através da negociação; determina que o valor da remuneração não incida sobre os encargos trabalhistas e não é incorporada ao salário; introduz a possibilidade de mediação e arbitragem pública privada; define uma periodicidade mínima de seis meses na distribuição de benefícios da PRL
Denúncia da Convenção 158 da OIT (Decreto 2.100/96)	Elimina qualquer mecanismo que iniba a demissão imotivada; reafirma a possibilidade de demissão sem justa causa.
Política salarial – Plano Real (MP 1.053/94)	Elimina a política de reajuste salarial, com intervenção do Estado; proíbe as cláusulas de reajuste automático de salários introduz a “livre negociação”.
Salário mínimo sem índice de reajuste (MP 1.906/97)	Acaba com o índice de reajuste oficial de correção do salário mínimo, cujo valor passa a ser definido pelo Poder Executivo.
Fiscalização do Ministério do Trabalho (Portaria 865/95)	Impede a autuação, quando há conflito, entre a legislação e o acordo/convenção coletiva; permite que os acordos e convenções reduzam direitos acertados anteriormente.
Trabalho temporário (Portaria 2/96)	Amplia a possibilidade de utilização da lei (6.019/74) de contrato temporário de trabalho; generaliza a possibilidade de utilização do contrato de trabalho precário.
Trabalho por tempo determinado (Lei 9.601/98)	Desvincula o contrato por prazo determinado da natureza dos serviços prestados; muda os critérios de rescisão e reduz as contribuições sociais; cria o banco de horas.
Cooperativas profissionais ou de prestação de serviços (Lei 8.949/94)	Possibilita que os trabalhadores se organizem em cooperativas de prestação de serviços e executem o trabalho dentro de uma empresa, sem a caracterização de vínculo empregatício, e, portanto, sem os direitos trabalhistas assegurados em lei e na Constituição.
Limitação da ação sindical no setor público (Decreto 2.066/96)	Limita o número de dirigentes sindicais no setor público; prevê punições para os servidores grevistas.
Demissão no setor público (Lei 9.801/99) e Lei Complementar 96/99)	Disciplina os limites das despesas com pessoal e estabelece o prazo de dois anos para as demissões por excesso de pessoal; regulamenta a demissão de servidores públicos estáveis por excesso de pessoal.
Ultratividade dos acordos e convenções (MP 1.620/98)	Tenta derrubar a Lei 8.534/92, que previa a validade dos acordos e convenções até que eles não fossem renegociados entre sindicatos de trabalhadores e empresários. A MP está sub judice.
Trabalho em tempo parcial (MP 1.709/98)	Introduz a possibilidade de a jornada em tempo parcial ser de até 25 horas semanais; determina que o salário e os demais direitos trabalhistas serão fixados conforme a duração da jornada trabalhada; não prevê a participação do sindicato na negociação.
Banco de horas (MP1.709/98)	Amplia de quatro meses para um ano o prazo de compensação das jornadas semanais extraordinárias de trabalho, através de acordo ou convenção coletiva.
Suspensão do contrato de trabalho (MP 1.726/98)	Possibilita a suspensão do contrato de trabalho, por um período, vinculada a um processo de qualificação profissional, desde que negociado entre as partes; garante ao trabalhador, em caso de demissão no término da suspensão do contrato de trabalho, o direito de receber as verbas rescisórias e multa equivalente a um salário.

FONTE: KREIN, (1999, p. 289).

Essas medidas, e outras implantadas na década de 1990, não contribuíram para reduzir o problema do desemprego. Ao contrário, provocaram um aumento das vagas de baixa qualidade e remuneração oferecidas nas Agências SINE-PR, nos últimos anos. A flexibilização da legislação do trabalho retirou direitos adquiridos pelos trabalhadores durante décadas e intensificou a exploração da mão-de-obra barata por parte do capital.

De modo geral, essas medidas contribuíram para fragilizar as relações de trabalho e aprofundar a precarização. Essas iniciativas foram adotadas como estratégias políticas, favorecendo os empregadores. Ao seguirem a tendência neoliberal, acentuaram a precarização das relações de trabalho no Brasil e acabaram retirando direitos dos trabalhadores. Diante da realidade do desemprego a incorporação dos trabalhadores no mercado de trabalho tende a ocorrer cada vez mais de forma individualizada. O poder de negociação do Estado se desloca para outras esferas econômicas.

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho pós-1990, efetivadas pelo predomínio das políticas neoliberais, foram acompanhadas por diversos mitos. Pochmann (2001a, p. 7-10) faz um levantamento dos principais mitos que atuaram sobre a realidade socioeconômica nacional na década de 1990, que buscaram colocar fim ao que a Era Vargas tinha de melhor: a valorização do trabalho. O autor destaca:

- 1) O esvaziamento do papel do Estado levaria o país ao crescimento econômico sustentado, com elevação no nível de ocupação;

- 2) A abertura comercial e a internacionalização da economia permitiriam a modernização do parque produtivo, assim como a redução do desemprego;

- 3) O avanço da “nova economia” seria favorecido no Brasil diante da aceitação passível do tecnoglobalismo. Ou seja, a crença oficial de que o abandono das políticas nacionais de ciência e tecnologia pela possível compra de tecnologia de fora no mercado internacional possibilitaria ao país reduzir o atraso técnico em relação às economias

avançadas, ao mesmo tempo capacitaria tanto para receber novos investimentos quanto para gerar uma elevada quantidade de novas ocupações com maior qualidade;

4) O rompimento com as políticas de desenvolvimento regional no Brasil possibilitaria a conformação de um país menos desigual, com acentuada expansão das regiões menos desenvolvidas, especialmente no que diz respeito ao nível de emprego;

5) Defesa da desconcentração da renda a partir do estabelecimento da estabilização monetária;

6) O custo do trabalho no Brasil é muito elevado, ocasionando a perda de competitividade empresarial e gerando desemprego e ocupações informais;

7) Argumentação favorável à desresponsabilização do Estado para com o rendimento dos trabalhadores de salário de base, como forma de levar à redução da desigualdade dos rendimentos do trabalho e à elevação dos salários de acordo com os ganhos de produtividade;

8) Chega-se à idéia – força de todo o projeto neoliberal: acabar com a Era Vargas.

Devido ao abandono do projeto de desenvolvimento estatal, da crise do processo de acumulação capitalista no Brasil e do predomínio da política neoliberal, esses mitos, mesmo após terem sido desmentidos nos países capitalistas avançados, ao aderirem a política neoliberal, conseguiram se impor no Brasil.

A política neoliberal predominante no Brasil a partir da década de 1990 foi difundida pelos meios de comunicação e intelectuais influenciados por tendências políticas mundiais, provocaram mudanças significativas, inclusive, na organização do SPE. O desemprego deixa de ser responsabilidade do Estado e passa a ser tratado e resolvido de forma individualizada.

Ao fazer uma análise sobre o atendimento destinado aos empregadores e aos trabalhadores, pode-se constatar que, os programas desenvolvidos pelo SINE-PR, ao

privilegiar os empregadores através dos serviços prestados, seguem a mesma lógica neoliberal – altos investimentos realizados em qualificação; disposição de infra-estrutura para treinamento e seleção de trabalhadores; responsabilização dos mesmos em relação ao emprego, etc. Em muitas situações, o SINE-PR reproduz a mesma lógica do sistema econômico capitalista atual. Dentre elas pode-se destacar: a) a informatização do sistema de intermediação de mão-de-obra; b) maior responsabilização dos trabalhadores quanto ao emprego; c) redução da intervenção do Estado na regularização das relações capital-trabalho.

Atualmente, o desemprego de longa duração, o trabalho instável, o trabalho precário e o desmantelamento da proteção social criam novas categorias de trabalhadores: os jovens sem ocupação e sem condições dignas de vida, trabalhadores sem trabalho e sem perspectivas de trabalho, trabalhadores sem garantias sociais mínimas, trabalhadores sem renda alguma, denominada por Castel de inempregáveis, desfiliaados, dissociados, desvalidos, desqualificados, supérfluos, inúteis para o mundo.

No entanto, são trabalhadores que vivem do seu trabalho ou do trabalho de alguém, vagam à procura de trabalho de boa qualidade e remuneração, cada vez mais escasso e de difícil acesso. Aqueles que conseguem encontrar trabalho de boa qualidade e remuneração querem mantê-lo e prolongá-lo o quanto for possível, mesmo que para isso tenham que sacrificar sua vida, sua família, seus filhos, sua saúde em nome do capital. Não é apenas a falta de trabalho que os exclui do mercado de trabalho, mas a oferta de trabalho de baixa qualidade e remuneração.

Durante a década de 1990, houve uma reorganização do sistema econômico capitalista através da articulação entre os grandes capitais e as novas formas de organização moderna caracterizadas pelos intercâmbios comerciais e os sistemas de troca – local, regional, global, internacional. Entretanto, a natureza da dependência capital-salário

não desapareceu. Através do processo de acumulação flexível, o poder público apresentou um lento e gradual movimento favorável à liberalização das regras de relacionamento entre capital-trabalho propostas e ou reafirmadas nos anos 1980. O novo modelo econômico neoliberal tornou as relações de trabalho mais heterogêneas nos anos 1990, embora esta já fosse uma característica marcante do padrão de relacionamento entre o capital-trabalho nas últimas décadas.

Há uma parcela significativa de trabalhadores que está ficando de fora do conjunto das leis trabalhistas, por decorrência do movimento de desestruturação do mercado de trabalho pós-1990 (amplo desemprego, desassalariamento e geração de ocupações não assalariadas, precárias e de baixa produtividade). Com isso, percebem-se sinais de inversão na tendência de inclusão condicionada que ocorria desde os anos 1930, quando o movimento de estruturação do mercado de trabalho (1940-1980) vinha acompanhado do fortalecimento do assalariamento e, por consequência, de uma menor exclusão dos trabalhadores do Sistema Corporativo de Relações do Trabalho (POCHMANN, 2001, p. 167).

Em meio à implementação de um novo modelo econômico fundamentado nos pressupostos do Consenso de Washington<sup>36</sup>, as políticas do trabalho neoliberais foram favoráveis à flexibilização dos contratos de trabalho, desregulamentação do mercado de trabalho e transferência exclusiva da responsabilidade pela trajetória de formação e qualificação profissional.

Deve-se ressaltar, no entanto, que a primeira onda de liberalização do trabalho havia sido posta em marcha logo no início do regime militar. Tão logo os sindicatos foram controlados e esvaziados pela repressão pós-1964, processou-se: o fim da participação dos trabalhadores na gestão de instituições previdenciárias e nas comissões de salário mínimo; a flexibilização dos contratos individuais de trabalho, através do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (flexibilidade para demitir e admitir); o controle dos salários com a generalização da política salarial; a retirada do poder normativo da Justiça do Trabalho e o esvaziamento do Ministério do Trabalho (POCHMANN, 2001, p. 169).

---

<sup>36</sup> Entre as principais medidas elaboradas por funcionários do governo dos Estados Unidos e de organismos financeiros internacionais (1989), estão: disciplina fiscal, liberalização financeira, liberalização comercial, investimento direto estrangeiro, privatização e desregulamentação (BATISTA, 1994, p. 26).

Além das medidas de desregulamentação enfocadas, Pochmann (2001, p. 170), destaca mais sete medidas importantes que, estão modificando o curso da legislação trabalhista que se relacionam com as vagas ofertadas no SINE-PR: 1) fim da política salarial; 2) abertura do comércio aos domingos; 3) instituição da figura do mediador nas negociações coletivas e das comissões de arbitragem; 4) desregulamentação dos contratos através das cooperativas de trabalho; 5) redução de parte dos encargos sociais para trabalhadores rurais; 6) introdução do regime SIMPLES para contratação de trabalhadores para as microempresas e; 7) maior flexibilização dos empregos através dos contratos especiais de trabalho.

As políticas neoliberais implantadas no Brasil atingiram duramente o Estado, os sindicatos e os trabalhadores, ou seja, medidas que se volta contra o Estado e os trabalhadores. Cresce o desequilíbrio nessa relação capital-trabalho, que favorece o capital. O desemprego tornou-se um dos mais sérios e dramáticos problemas no início do século XXI. Os trabalhadores convivem com altos índices de desemprego e subemprego.

Os motivos que levam muitos trabalhadores recusarem determinadas vagas oferecidas no SPE, **geralmente** está relacionado com a qualidade das mesmas: trabalho precário, condições inadequadas de trabalho e baixos salários oferecidos. As políticas liberalizantes e modernizadoras adotadas no Brasil **se** demonstraram altamente desfavoráveis aos trabalhadores, ao projeto de desenvolvimento estatal, a regularização das relações capital-trabalho e acentuaram ainda mais a desigualdade salarial e a exclusão social. A apropriação do desenvolvimento de novas tecnologias pelo capital resulta no crescimento do desemprego, no aumento de postos de trabalho de baixa qualificação e remuneração, na base da cadeia produtiva. Por outro lado, o crescimento do desemprego pressiona a redução dos salários e faz aumentar os lucros das empresas – mais-valia obtida através da intensificação da exploração da mão-de-obra. Acompanhe esse aspecto a seguir.

### 2.2.1 A REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA INFORMACIONAL

O mundo do trabalho está passando por uma radical mudança. Não se trata de uma mudança qualquer. Uma verdadeira revolução está acontecendo, que altera tudo e mexe com todos. Segundo Arendt (2001, p. 12)<sup>37</sup>, “a era moderna – entenda-se o surgimento da Revolução industrial – trouxe consigo a glorificação teórica do trabalho, e resultou na transformação efetiva de toda a sociedade em uma sociedade operária”.

A revolução tecnológica diz respeito à introdução de Novas Tecnologias da Informação (NTI) no setor produtivo. Essa revolução criou uma nova linguagem: a linguagem digital. A informação é gerada, armazenada, recuperada processada e transmitida (informática). “Enquanto as primeiras tecnologias industriais substituíram a força física do trabalho humano, trocando a força muscular por máquinas inteligentes no lugar de seres humanos em toda a escala da atividade econômica. As implicações são profundas e de longo alcance” (RIFKIN, 1995, p. 6).

As NTI “agem sobre a informação e não são apenas informações de que dispomos para agir sobre a tecnologia, como foram o caso das revoluções tecnológicas anteriores, e permitem a possibilidade de estruturar o não estruturado, de criar interação” (CASTELLS, 1999, p. 78 – 79). Com a introdução das NTI se ganha em aumento significativo da produtividade, na agilidade de alteração do mix produtivo, na capacidade de alta flexibilidade para responder as demandas do mercado e na drástica redução de postos de trabalho. É essa revolução tecnológica – que muda radicalmente o modo produtivo – tecnológico e organizacional –, um dos fatores causadores da redução do emprego. Ao

---

<sup>37</sup> Arendt dirá: “a ascensão repentina espetacular, do trabalho, passando do último lugar, da situação mais desprezada, ao lugar de honra, tornando-se a mais considerada das atividades humanas, começou quando Locke descobriu no trabalho a fonte de toda propriedade; prosseguiu quando Adam Smith afirmou que o trabalho é a fonte de toda riqueza; atingiu seu ponto culminante no ‘sistema de trabalho’ de Marx, em que o trabalho se tornou a fonte de toda produtividade e a expressão da própria humanidade e do homem” (ARENDR, 2001).

contrário da revolução industrial que incorporou maciçamente mão-de-obra, a revolução tecnológica vem eliminando postos de trabalho. Ela não requer mais o trabalho de todas as pessoas. Diz Gorz: (1998, p. 186), “a pior de todas as políticas que hoje se pode fazer é tratar de criar nas pessoas expectativas de ocupação integral, expectativas sempre fundadas”.

Comenta Rifkin: “pela primeira vez na história da humanidade o trabalho humano está sendo sistematicamente eliminado do processo de produção. Redefinir oportunidades e responsabilidades para milhões de pessoas numa sociedade, sem o emprego de massa formal, deverá ser a questão social mais premente desse século” (RIFKIN, 1996, p. 3a). “Enquanto as primeiras tecnologias industriais substituíram a força física do trabalho humano, trocando a força muscular por máquinas, as novas tecnologias, baseadas no computador, prometem substituir a própria mente humana, colocando máquinas inteligentes no lugar dos seres humanos em toda a escala da atividade econômica. As implicações são profundas e de longo alcance” (RIFKIN, 1996, p. 5).

A análise de Rifkin é radical no sentido de defender a tese do fim do trabalho humano e sua possível substituição pelo trabalho de máquinas inteligentes. No entanto, o trabalho enquanto atividade humana sempre existiu e sempre continuará existindo. As formas de relação do homem com a natureza e com outros homens mudam com o passar do tempo, dependendo do contexto histórico-cultural em que vive. Compreender as mudanças que estão ocorrendo no mundo hoje, especificamente, “no novo mundo do trabalho”, significa, estar no “olho de um furacão”. As dificuldades encontradas podem ser consideradas compreensíveis diante da proximidade que temos, com os fatos.

Pode-se dizer que hoje o mundo do trabalho se divide entre os integrados, que são os trabalhadores estáveis – em número cada vez mais reduzido; os semi-integrados, trabalhadores em situação de “risco”, aqueles que trabalham precariamente de forma



intermitente e os desempregados, trabalhadores que estão no mercado informal, fora da rede de proteção social, em vias de exclusão. O trabalho, tal como entendemos e manejamos hoje, é uma “invenção” da modernidade. Portanto, não existiu desde toda a eternidade sob estas formas. O “Sistema comum de medidas” (SANTOS, 1999, p. 36) da modernidade é fundamental para passar a medir também o trabalho. O trabalho passa a ser quantificado, medido, vendido, comprado. A sua remuneração é a expressão máxima de tudo isso. O trabalho, colocado no centro da sociedade, funciona como fator de integração social por excelência. E durante muito tempo funcionou assim. Castel mostra que isso foi uma construção que se consolidou no século XX. A recusa dos jovens a muitas vagas oferecidas no SINE-PR coloca em dúvida esta afirmação hoje. O preenchimento de apenas 13% das vagas oferecidas no SPE, mesmo com os inscritos tendo mais qualificação que a exigida está relacionado com as condições de trabalho e os baixos salários oferecidos.

No início do século XXI assistimos a um fenômeno de fundamental importância: com a descoberta e a introdução de novas tecnologias no setor produtivo, produz-se mais, em menor tempo e com menos trabalho. A sociedade chegou a tal ponto que é possível hoje produzir riquezas para toda a sociedade, sem que todas as pessoas necessitem trabalhar. Por conta disso, o trabalho mais do que ser um fator de integração e de inclusão, passou a ser um fator de desintegração e de exclusão social.

No entanto, diante das mudanças em curso no mundo do trabalho, é importante relativizar a questão do trabalho como fator de integração e inclusão social, defendida por teóricos da sociologia do trabalho. Talvez, o trabalho hoje, possa ser considerado muito mais um fator de exclusão e desintegração social do que propriamente inserção, integração e inclusão social. Para isso, faz-se necessário levantar vários questionamentos sobre essa questão: há vida fora do trabalho? É possível outra forma de organização e integração

social em que o trabalho não esteja no centro da sociedade? É possível outra forma de inclusão social senão através do trabalho formal ou informal?

Estamos diante de um novo modo de acumulação do capital. Há uma revolução na reorganização do processo produtivo e do trabalho. Os trabalhadores sentem dificuldades de acompanhar as contínuas e constantes mudanças advindas da revolução tecnológica e do processo de globalização. O capital internacional se desloca para áreas onde encontra incentivos fiscais, sindicatos fracos e desorganizados e mão-de-obra barata. **As vagas de baixa qualificação e baixa remuneração, oferecidas nas Agências SINE-PR,** manifestam as facetas do capitalismo, institucionalizadas, no aparato estatal.

Pela primeira vez as empresas não estão ligadas a países. Houve um descolamento total entre Estado e economia. “Empregos estão sendo extintos e novos empregos estão sendo criados, mas a relação quantitativa entre as perdas e os ganhos varia entre empresas, indústrias, setores, regiões e países em função da competitividade, estratégias empresariais, políticas governamentais, ambientes institucionais e posição relativa na economia global” (CASTELLS, 1999, p. 284). Entre as possibilidades e oportunidades que as empresas podem encontrar no início deste século XXI em relação à mão-de-obra, estão as destacadas pelo autor:

Abre-se uma ampla gama de oportunidades para as empresas dos países capitalistas avançados em relação a estratégias para a mão-de-obra qualificada e também para a não-qualificada. Elas podem optar entre: reduzir o quadro funcional, mantendo os empregados altamente qualificados indispensáveis no Norte e importando insumos das áreas de baixo custo; ou subcontratar parte do trabalho para seus estabelecimentos transnacionais e para as redes auxiliares cuja produção pode ser absorvida no sistema da empresa em rede; ou usar mão-de-obra temporária, trabalhadores de meio-expediente ou empresas informais como fornecedores no país natal; ou automatizar ou relocar tarefas e funções para as quais os preços do mercado de trabalho sejam considerados muito altos na comparação com a fórmula alternativa; ou ainda obter de sua força de trabalho, inclusive da permanente, anuência para condições mais rígidas de trabalho e pagamento como condição para a continuidade de seus empregos, com isso revertendo os contratos sociais estabelecidos em circunstâncias mais favoráveis para os trabalhadores (CASTELLS, 1999, p. 260 – 261).

A marcha da difusão das tecnologias da informação no local de trabalho, em meados da década de 1990, associado ao surgimento da empresa em rede, está em funcionamento e preparado para evoluir. “As máquinas baseadas em microeletrônica levaram toda a década de 1980 para efetivar sua penetração na indústria, e somente nos anos 1990 os computadores em rede difundiram-se pelas atividades relacionadas a processamento da informação, componente principal do chamado setor de serviços” (CASTELLS, 1999, p. 262).

O processo de transição histórica para uma sociedade informacional e uma economia global é caracterizada pela deterioração generalizada das condições de trabalho e de vida para os trabalhadores. O perfil das vagas, oferecidas nas Agências SINE-PR, **manifestam** essa tendência como resultado do predomínio da política neoliberal, da reestruturação atual das relações capital-trabalho. O processo de reestruturação do sistema econômico capitalista e a intensificação da acumulação do capital estiveram nitidamente associados às mudanças que ocorreram nas relações de trabalho, na economia brasileira, desde o início da década de 1970 até o início do século XXI, tais como, reestruturação produtiva e flexibilização da legislação do trabalho.

Para reverter a diminuição dos lucros sem causar inflação, as economias nacionais e empresas privadas têm atuado sobre os custos da mão-de-obra desde o início dos anos 1980, quer mediante o aumento da produtividade sem criação de emprego (Europa), quer pela desvalorização de um grande número de novos empregos (EUA). Os sindicatos de trabalhadores, principal obstáculo à estratégia unilateral de reestruturação, foram enfraquecidos por sua inadaptabilidade à representação de novos tipos de trabalhadores (mulheres, jovens, imigrantes), à atuação em novos locais de trabalho (escritório do setor privado, indústria de alta tecnologia) e ao funcionamento das novas formas de organização (a empresa em rede em escala global) (CASTELLS, 1999, p. 197-198).

A estagnação do processo de acumulação do capital durante a década de 1980 fez acelerar a desconstrução da legislação do trabalho. “Seguiu-se uma pressão contínua para

tornar a constituição do trabalho a mais flexível possível. A produtividade e a lucratividade foram aumentadas, mas os trabalhadores perderam proteção institucional e ficaram cada vez mais dependentes das condições individuais de negociação e de um mercado de trabalho em mudança constante” (CASTELLS, 1999, p. 298).

Jacques Robin (1998, p. 16), alerta que, “acreditar que os efeitos da revolução da informação poderiam se limitar ao nível da produção industrial é uma ilusão. Eles chegaram e já chegaram ao setor terciário, inclusive no setor de saúde e cultura. Entramos num mundo inédito, aquele da duplicação, a custos muito baixos, de reprodução semigratuita de bens e serviços. Trata-se do crescimento sem criação de emprego”.

Os avanços obtidos através da introdução das NTI no processo produtivo, provocam mudanças profundas nas diversas formas de organizações e instituições sociais, interferem, inclusive, no papel do Estado enquanto agente regulador das relações capital-trabalho. O caráter peculiar desse processo se distingue significativamente da revolução industrial<sup>38</sup>. Pois, sua força inovadora é acumulativa e encurta cada vez mais o ciclo de vida dos produtos que se elaboram em ritmo quase frenético.

A difusão de novas tecnologias no processo produtivo tem provocado o crescimento do desemprego estrutural, nas economias desenvolvidas e crescimento do trabalho de baixa qualificação e remuneração, nos países periféricos do capitalismo.

---

<sup>38</sup> Segundo os historiadores houve pelo menos duas revoluções industriais: A primeira, no final do século XVIII, caracterizada por novas tecnologias, como a máquina a vapor, a fiadeira, que promoveram a substituição das ferramentas pelas máquinas. A Segunda, aproximadamente 100 anos depois (final do século XIX), destacou-se pelo desenvolvimento da eletricidade, do motor à combustão, dos produtos químicos, da fundição do aço e pelo início de tecnologias de comunicação com a difusão do telégrafo e a invenção do telefone. São consideradas revoluções porque transformaram os processos de produção e distribuição, criaram novos produtos, aumentaram a produtividade e incidiram numa reorganização social do trabalho e nas relações sociais (SANSON, 2002, p. 1).

## 2.2.2 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E O DESASSALARIAMENTO

Na análise de Gorz (1998, p. 180b), “o volume de trabalho assalariado se reduz cada vez mais rapidamente. O trabalho ganha-pão [Erwerbsarbeit] será cada vez mais descontínuo, precário. A magnitude desta mudança, até agora, foi muito pouco compreendida”.

A precarização do mercado de trabalho é evidente em todas as sociedades influenciadas pelas tendências de reestruturação produtiva e flexibilização da legislação do trabalho. Pode-se observar “um movimento geral de precarização do mercado de trabalho. Com isso, se quer enunciar a redução na capacidade de geração de novos empregos regulares e regulamentados, a destruição de partes das ocupações formais existentes, a diminuição do poder de compra dos salários e a ampliação da subutilização da força de trabalho” (POCHMANN, 1999, p. 52).

Segundo Pochmann (1999, p. 75), nos anos 1990, os sinais de desestruturação do mercado de trabalho no Brasil, se mostram mais evidentes. Em cada dez ocupações geradas entre 1989 e 1995, apenas duas eram assalariadas, ante oito não-assalariadas, sendo quase cinco de conta própria e três de ocupações sem remuneração. Em virtude disso, observa-se um movimento de desassalariamento, provocado fundamentalmente pela eliminação dos empregos com registro. Em 1989, o total de assalariados representava 64% da PEA e em 1995 havia passado para 58,2%, refletindo uma taxa negativa de variação média anual do emprego assalariado com registro (-1,4%).

A interferência pública em relação ao desemprego de longa duração é praticamente inexistente no Brasil. A presente análise sugere a necessidade de retomar o crescimento econômico da economia brasileira, pois a cada ano, “cerca de 1,5 milhão de brasileiros ingressam no mercado de trabalho. Para que esse volume de mão-de-obra

pudesse ser atendido com oferta equivalente de vagas, a economia nacional necessitaria crescer anualmente acima de 5,5%. Nos últimos dez anos, entretanto, a economia brasileira cresceu menos de 2,9%, em média anual” (POCHMANN, 2002, p. 158).

Para Castel (1998), Gorz (1998), Méda (1995), Aznar (1995), Rifkin (1996), Sennett (1999), a revolução informacional, a reestruturação produtiva e a flexibilização da legislação do trabalho, entre outros aspectos, são responsáveis pela crescente precarização do trabalho. Esses autores avaliam que essa revolução está levando a uma eliminação de postos de trabalho e ao rebaixamento da qualidade dos empregos.

A percepção da nova questão social – os inúteis, os inimpregáveis – também se apresentam nos países de primeiro mundo. Na presente análise compreende-se que há uma legitimação de processos de precarização de trabalho e no trabalho. Existem formas de compensação, colaboração, remuneração que garantem que as relações entre capital-trabalho ocorram desprovidas dos conflitos de classe.

Através de vários mecanismos ideológicos, fetichizantes, individualizantes, o capital consegue amenizar as questões sociais – os conflitos de classes. Há um equilíbrio frágil entre coesão social e conflito. A diferenciação das relações de trabalho e sua precarização, a desregulamentação da produção e flexibilização da legislação do trabalho, bem como a individualização do e no processo produtivo, não permitem a manifestação dos conflitos de classe que permanecem contidos no núcleo da sociedade capitalista atual através da ideologia neoliberal<sup>39</sup>. Essas manifestações ideológicas têm por objetivo, ofuscar os conflitos de classe existentes nas relações capital-trabalho.

---

<sup>39</sup> Segundo Araújo (2000, p. 149), a ideologia é o “conjunto de idéias e representação social que conduz os homens à ação”. O neoliberalismo, segundo conceituação de Bourdieu (1998, p. 159), corresponde à adoção de um programa “de destruição de todas as estruturas coletivas que [atuam] como obstáculo à lógica de um mercado puro, dirigido pelos interesses financeiros e voltados para a obtenção de benefícios e lucros individuais de curto prazo”.

É importante ressaltar que o processo de individualização ou de individuação não se confunde com individualismo e individualista. O processo de individualização resulta das novas relações de trabalho, ocorre no processo produtivo, através dos novos contratos de trabalho, na maior responsabilização dos trabalhadores quanto ao emprego ou desemprego e na maior responsabilização dos mesmos no ambiente de trabalho.

Segundo Mello e Silva (2004, p. 15 - 16), as três transformações em curso para o mundo do trabalho, que consistem em substituir a referência coletiva da classe pela referência individual do trabalhador ou trabalhadora ocorrem: a) no âmbito da organização do trabalho – que opõe as noções de “qualificação” e “competência”; b) no âmbito do mercado de trabalho – novos contratos associados à pessoa ou a uma fração da força de trabalho subcontratada (terceirizada) para realizar ou suprir necessidades específicas das unidades de produção; c) no âmbito das relações industriais – tipos de negociação que se deslocam mais e mais de uma abrangência pública para uma abrangência mais restrita, privada: caso em que a negociação se desloca do setor para a empresa.

Conforme Mello e Silva, o que se observa a partir da marcha dos novos métodos de organização do trabalho é uma forte tendência na direção da diferenciação e da individualização. A reestruturação produtiva em curso ativa formas privatizantes de representação do mundo do trabalho, porque fortemente vinculadas às políticas corporativas das empresas; a individualização altera o estatuto do trabalhador e se concretiza cada vez mais com a contraposição entre um registro público, pelo Estado – por intermédio, sobretudo, do Ministério do Trabalho –, e um registro privado, em que se situam as empresas e seus empregados. Da solidariedade civil classicamente consagrada nas relações antagônicas, busca-se construir uma solidariedade de outro tipo, baseada na empresa – do registro público para um novo tipo de “contrato” ou de “institucionalidade”.

Essa concepção fatalista, altamente ideológica, aponta como saídas, as categorias de empregabilidade, qualificação permanente, empreendedorismo e individualização das relações de trabalho, ou seja, para a não-organização dos trabalhadores, não-sindicalização, não-solidariedade, não-intervenção estatal, não-fixação no emprego, não-fixação das profissões, não-fixação dos salários etc.

Essa construção ideológica se manifesta na base da concepção do SINE. Essas concepções existem de maneiras sutis, algumas vezes, imperceptíveis pelos trabalhadores, preocupados em encontrar trabalho, por exemplo, nas palestras sobre empregabilidade, ao orientar os trabalhadores a apresentarem boa aparência, ter auto-estima, colocar-se a disposição dos empregadores, não questioná-los, ser coerente e objetivo com suas colocações – estar disposto a servi-los, estar sempre disposto a atender suas exigências, caso contrário, há outros candidatos a espera das vagas oferecidas, faz com que o Estado torne-se um colaborador do capital.

A “central do trabalhador autônomo e pequenos serviços” convidam os trabalhadores a serem empreendedores, voltarem a trabalhar por conta própria, serem autônomos, donos do próprio negócio, responsável pelo seu emprego. Ao tornarem-se empreendedores, os trabalhadores colocam suas ferramentas, seus instrumentos de trabalho e sua força de trabalho à disposição do capital. Neste sentido, há certo deslocamento da regularidade das relações de trabalho que, de modo geral, no século passado, eram orientadas pelo aparato legal do Estado, providente, interventor, regulador, regulamentador das relações de trabalho para a esfera do mercado.

Aqui, faz-se necessário, também, comentar alguns termos utilizados pelas Agências relacionados aos trabalhadores. Alguns merecem ser questionado, pois, são utilizados de maneira imprópria e inadequada, por exemplo, o termo “recrutamento”, utilizado pelo exército brasileiro para se referir ao baixo escalão, aqueles que muitas vezes



são discriminados e quando se dirigem a seus superiores, devem referenciá-los, estar em prontidão e disposição a servi-los, demonstrar respeito e obediência. Assim também, supostamente, os trabalhadores que procuram emprego nas Agências, deveriam estar dispostos a “servir os empregadores”, “serem submissos”. As relações estabelecidas entre os atores coletivos envolvidos – patrões e trabalhadores – segundo a utilização do termo, destituem ainda mais a suposta relação de igualdade e acentua a relação de dependência e subjugação dos trabalhadores em relação aos empregadores.

O termo “reciclagem profissional”, também é impróprio, porque, pode dar a impressão que o trabalhador é um “lixo” descartável ou que pode ser “re-aproveitado”. Em outras palavras, se os trabalhadores não se adequarem às exigências das vagas oferecidas, não se qualificarem para as mesmas, podem ser considerados inúteis, descartáveis. Somente alguns daqueles que fazem parte do grande contingente dos trabalhadores desempregados podem ser “re-aproveitados”.

O termo “produção das Agências” pode estar se referindo a “mercadorias”. Essa visão tem um caráter funcionalista. Neste sentido, os trabalhadores podem estar sendo considerados como “peças” de uma grande máquina, por isso, precisam fazer sua parte, só assim o sistema poderá funcionar de maneira adequada. Esse é de certa forma outro aspecto da responsabilização individual dos trabalhadores pela sua re-inserção no mercado de trabalho. **Esses termos podem ser encontrados na Internet, no site da SETP, folders, artigos, manuais de instrução, publicação de dados, pesquisas, etc.**

Conforme a ideologia neoliberal hegemônica, não é mais o Estado que regula a geração de empregos, mas o capital através da produção flexível. Não é mais o Estado que define as relações entre capital-trabalho, mas o capital através dos vários mecanismos de controle, exploração da mão-de-obra barata, subjugação da grande massa de trabalhadores, da alienação do processo produtivo e dos novos mecanismos de manipulação.

O projeto de desenvolvimento brasileiro, iniciado na década de 1930 e estendido até a década de 1970, é destituído de sua legitimidade e da possibilidade de concretização porque, a incorporação social de grande parte da classe-que-vive-do-trabalho<sup>40</sup>, não se dá mais necessariamente através da “incorporação social via condição salarial”.

Pode-se afirmar que, a noção ampliada de Antunes, de classe-que-vive-do-trabalho, compreende também o perfil dos trabalhadores que procuram as Agências SINE-PR, pois, estes constituem a classe que vive do trabalho assalariado. Buscam emprego e/ou primeiro emprego, procuram requerer o benefício do seguro-desemprego e/ou dependem do trabalho de alguém ou de seu benefício, vivem do seu salário ou do salário de alguém.

Castel define os critérios característicos da regulação salarial que prevalecia no começo da industrialização à relação salarial “fordista”, a reunião das cinco condições:

A primeira condição é marcada por uma nítida separação entre os que trabalham efetivamente e regularmente e os inativos ou os semi-ativos que devem ser ou excluídos do mercado do trabalho ou integrados sob formas regulamentadas. A segunda é marcada pela fixação do trabalhador em seu posto de trabalho e a racionalização do processo de trabalho no quadro de uma “gestão do tempo exata, recortada, regulamentada”. A terceira é marcada pelo acesso por intermédio do salário a “novas normas de consumo operários”. A quarta condição é marcada pelo acesso à propriedade social e aos serviços públicos. A quinta condição é marcada pela inscrição em um direito do trabalho que reconhece o trabalhador como membro de um coletivo dotado de um estatuto social além da dimensão puramente individual do contrato de trabalho (CASTEL, 1998, p. 420 – 434).

---

<sup>40</sup> Segundo Antunes (2005, p. 48 – 61) o conceito compreende a totalidade dos assalariados que vivem da venda da sua força de trabalho sob a forma de assalariamento e são despossuídos dos meios de produção, produzem mais-valia e participam do processo de valorização do capital, incorporam a totalidade do trabalho social e coletivo, os trabalhadores precarizados, terceirizados, fabris e de serviços, part-time, que se caracterizam pelo vínculo de trabalho temporário, pelo trabalho precarizado, o proletário rural. Estão excluídos, os gestores do capital, que exercem um papel central no controle, no mando, na hierarquia e na gestão do processo de valorização e reprodução do capital, aqueles que vivem de juros e especulações, os pequenos empresários urbanos e rurais, proprietários dos meios de sua produção, não vendem seu trabalho diretamente em troca de salário, ainda que possam ser – e freqüentemente, sejam – aliados importantes da classe trabalhadora assalariada, inclui também os trabalhadores improdutivos e exclui os gestores do capital e seus altos funcionários, que detêm papel de controle no processo de trabalho, de valorização e reprodução do capital no interior das empresas, e que recebem rendimentos elevados, ou ainda aqueles que, de posse de um capital acumulado, vivem da especulação e dos juros.

Hoje, o desemprego se generaliza e acaba financiando outros riscos – aumento da violência e da criminalidade. O paradigma do trabalho flexível substitui o paradigma do trabalho estável, duradouro e institucional. Há um desmoronamento das condições de filiação. Diante desse quadro, tem-se a seguinte preocupação: como gerir PPE diante de uma realidade de não-emprego? Como estimular o direito à inserção no mercado de trabalho diante da crise do emprego, da desregulamentação e flexibilização? Estes são alguns dos grandes desafios a serem enfrentados no século XXI. Segundo Castel (1998, p. 578), “o trabalho continua sendo uma referência não só economicamente, mas também psicologicamente, culturalmente e simbolicamente dominante, como provam as reações dos que não o têm”.

A presente análise reafirma conforme observa Castel (1998), que no século XXI, o Estado necessita retomar seu papel de agente regulador das relações de trabalho, promotor de PPE e renda. Através do poder de atuação do Estado é possível reestabelecer garantias mínimas para os trabalhadores. Devido ao processo de flexibilização das relações de trabalho, reestruturação produtiva, desregulamentação da legislação trabalhista, os trabalhadores estão perdendo direitos conquistados durante décadas. E, os sindicatos das categorias por sua vez, se encontram na defensiva, buscam estratégias de sobrevivência, devido seu enfraquecimento, redução do número de sindicalizados, diversas dificuldades para indicar novas alternativas de ação social, negociação, organização dos trabalhadores, manutenção dos direitos conquistados, etc.

Pochmann (2006) sugere a necessidade de criar, reinventar, reordenar o espaço público conforme as necessidades daqueles que mais necessitam da atuação do poder do Estado enquanto promotor de PPE, ou seja, dos excluídos do mercado de trabalho. Renasce a crença da economia aliada ao direito. A política neoliberal favoreceu a destruição do espaço público que ainda não havia sido construído de maneira efetiva. Neste sentido, a

retirada do Estado, das relações capital-trabalho favoreceu a lógica capitalista de acumulação. O Estado não deixa de estar presente e muita vez acaba estando onde não deveria, favorecendo o capital multinacional-transnacional. Não estamos diante da necessidade de redução dos custos do trabalho, da redução dos direitos dos trabalhadores. Houve uma redução dos movimentos reivindicatórios.

Hoje, o Estado brasileiro financia o capital através de empréstimos ao Banco Nacional de Desenvolvimento Social (BNDES), da taxa de câmbio, do estabelecimento da taxa de juros, etc. Para o sistema econômico capitalista hoje é possível iniciar a trabalhar aos 25 anos, três dias por semana, durante quatro horas por dia. O trabalho socialmente útil poderá ser reorganizado e redistribuído. Temos um desafio enorme pela frente. O neoliberalismo impõe um modelo que não há alternativas. É preciso enfrentar esse debate político-ideológico. Hoje, os fundos públicos estão voltados para os empreendimentos daqueles que estão “no andar de cima”, porque, o Estado no Brasil, não tem sido democrático.

O impacto da política neoliberal no sistema de intermediação de mão-de-obra será abordado no **capítulo 3**, mediante análise sobre o perfil dos trabalhadores que procuram o SPE e das vagas oferecidas. O processo de informatização das Agências SINE-PR constitui-se como sendo um dos aspectos da chamada revolução tecnológica informacional.

### **III O SISTEMA PÚBLICO DE EMPREGO NO PARANÁ – UMA ANÁLISE SOBRE O PERFIL DOS TRABALHADORES E O IMPACTO DA POLÍTICA NEOLIBERAL NO SISTEMA DE INTERMEDIÇÃO DE MÃO-DE-OBRA.**

Antes da inserção subordinada do Brasil no processo de globalização da economia, do predomínio da política neoliberal, os trabalhadores eram encaminhados para o mercado de trabalho através de procedimentos manuais – carta de encaminhamento. A partir dos anos 1990, o sistema foi sendo alterado através do processo de informatização das Agências, influenciado pela tendência política neoliberal, da flexibilização e informatização do processo produtivo e desregulamentação da legislação do trabalho.

A informatização do SPE no Paraná ocorreu de forma gradativa. O sistema foi totalmente interligado a partir do segundo semestre de 2006. Segundo os coordenadores do SPE no Paraná, através da informatização, haveria melhorias no atendimento aos trabalhadores. Com a informatização do Sistema os trabalhadores desempregados poderiam ter maior conhecimento dos programas desenvolvidos nas Agências, acessarem dados e procurar por uma vaga no sistema informatizado. É importante analisar até que ponto, os trabalhadores desempregados foram beneficiados pela informatização do sistema, se houve melhorias no atendimento e nos serviços prestados ou se este processo apenas contribuiu para a eliminação ou redução das filas nas Agências.

Os funcionários envolvidos no processo de informatização acreditavam que este processo iria ampliar as oportunidades dos trabalhadores desempregados encontrarem uma vaga no mercado de trabalho. No entanto, deve-se levar em consideração que a eliminação das filas de espera nas Agências não significa ampliação das oportunidades dos trabalhadores serem re-inseridos no mercado de trabalho – as filas só se tornam invisíveis ou virtuais.

A maioria das empresas que oferecem as vagas no SPE é formada por médios e pequenos empresários que não têm Recursos Humanos (RH) próprios. Geralmente só as grandes empresas têm RH próprio. Outras ligadas ao setor de serviços e comércio usam a infra-estrutura da Agência Central para seleção e treinamento dos trabalhadores candidatos às vagas – há disponibilidade de salas, equipamentos e instalações para este fim.

O processo seletivo e a entrevista podem ser feitos por uma pessoa encarregada da empresa, na própria Agência. Na semana seguinte, os trabalhadores selecionados, passam a fazer o treinamento. Esse é um recurso que tanto as grandes empresas, quanto os médios e pequenos empresários podem utilizar. Geralmente as salas são utilizadas por micro e pequenos empresários – o sistema privilegia a prestação de serviço aos empregadores.

Normalmente, a vaga é disponibilizada no sistema e, após consultar o cadastro dos trabalhadores, é feita uma convocação que pode ser: via telefonema dos funcionários da Agência, e-mail, e/ou mensagem no celular. O sistema faz isso automaticamente de acordo com o perfil das vagas e o perfil dos trabalhadores cadastrados. Ao aceitar a vaga, o trabalhador deve passar na Agência e pegar o encaminhamento para fazer a entrevista na empresa. Outra forma de encaminhamento é feita nas próprias Agências. Os trabalhadores pegam uma senha e aguardam para serem atendidos por um dos agentes, que através do seu cadastro farão uma pesquisa de vagas. Se houver a vaga e o trabalhador aceitar, poderá ser encaminhado para fazer a entrevista na empresa.

Desde fevereiro de 2003, foi disponibilizada a consulta de oportunidades de trabalho por telefone, na qual os trabalhadores, ao ligarem para um número central, identificam-se informando o número do PIS/PASEP ou CPF e automaticamente fazem o cadastrado no Banco de Dados e comparam com os requisitos das vagas disponíveis. Diante da existência de uma possibilidade de encaminhamento para entrevista, a vaga ficará reservada ao trabalhador por um período de quatro horas, tempo destinado ao

deslocamento até a Agência mais próxima da sua casa, para a retirada da carta de encaminhamento.

Em alguns casos, dependendo da natureza da vaga e da autorização do empregador, a carta de encaminhamento pode ser enviada por e-mail ou por Fax ao candidato, evitando, assim, o deslocamento até a Agência. Este serviço está disponível diariamente das 6h às 20h, para todos os candidatos inscritos nas Agências de Curitiba e Região Metropolitana, cujo cadastro tenha sido feito no mínimo há dois dias úteis. A idéia é que quanto menos tempo os trabalhadores ficarem na fila esperando, melhor.

Devido o maior número de informações se concentrar em Curitiba e Região Metropolitana, somente a partir de 02 de abril de 2006, o sistema foi totalmente informatizado. O processo de informatização do SPE já vinha sendo implantado no interior do Paraná desde o final de 2004. A interligação do sistema agiliza a sistematização dos dados, tornando as Agências praticamente virtuais. Além de evitar filas, é possível fazer o cadastro via Internet e pesquisar quais são as vagas existentes no mercado de trabalho. Portanto, a mesma lógica que reduz o emprego, conforme a análise teórica realizada, é utilizada para que os trabalhadores possam encontrar emprego, ou seja, é a mesma lógica que se espalha por todo o tecido social – grande parte dos próprios trabalhadores dessas Agências são terceirizados.

O processo de informatização, realizado na estrutura das Agências, está relacionada às transformações das Agências bancárias nas últimas décadas do século XX. Conforme Campos (2000, p, 67), “particularmente nos anos 1990, ocorre a criação de Agências totalmente automatizadas, inclusive com atendimento 24 horas, com computador, fax, telefone e Internet ligados diretamente ao usuário, resolvendo problemas de pagamento ou transferências de dinheiro de um serviço a outro”.

A presente análise indica que esse modelo também passou a ser utilizado pelo SPE e segue de mãos dadas com a ideologia neoliberal. Os trabalhadores tornam-se responsáveis pela condição de estarem desempregados, por isso, buscam alternativas de inserção social de forma individualizada. A política neoliberal vem se desenvolvendo com mais intensidade a partir da internacionalização da economia brasileira e dos processos que a caracterizam – privatizações, produção “enxuta”, fusões e incorporações de bancos, desregulamentação, flexibilização, precarização das relações capital-trabalho, globalização financeira, etc. Os investimentos realizados em infra-estrutura, informatização, layout, financiados com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), podem ser relacionados com a lógica neoliberal.

A “suposta eficiência” do sistema pode estar ocultando ou encobrindo a ineficiência das Políticas Públicas de Emprego. Aparentemente, o sistema atende os objetivos propostos – rapidez no atendimento, dinamização das atividades desenvolvidas, redução de investimentos destinados aos trabalhadores, por outro lado, os resultados da Intermediação de mão-de-obra demonstram-se insatisfatórios. Pode-se perceber isso através da presente análise, apesar de toda esta tecnologia utilizada para reduzir o problema do desemprego, apenas 13% das vagas são preenchidas.

**Atualmente**, os trabalhadores podem fazer reserva de vaga via Internet ou nos terminais de Auto-Atendimento nas Agências, ter acesso às vagas em qualquer Agência tanto de Curitiba e Região Metropolitana como de todo o Estado. O trabalhador pode, por exemplo, pesquisar por uma vaga em Londrina, numa das Agências de Curitiba e pegar encaminhamento para fazer entrevista para essa vaga lá em Londrina. No entanto, deve-se ressaltar, conforme a **tabela 28** que, menos de 10% dos trabalhadores entrevistados tiveram conhecimento das vagas disponíveis no sistema via Internet.



Hoje, o sistema está integrado com todo o Estado. Anteriormente, Curitiba tinha um sistema integrado, mas, só com a Região Metropolitana. Os empregadores de Araucária poderiam abrir uma vaga na Agência de Curitiba e vice-versa. No sistema atual, os trabalhadores devem renovar seu cadastro num período de seis meses. A partir desse período, fica desatualizado. Os trabalhadores devem vir até a Agência e fazer o recadastramento ou podem fazer a atualização do seu cadastro via Internet.

Em Curitiba existem sete postos de atendimento que ficam nas Ruas da Cidadania: Fazendinha, Pinheirinho, Bairro Novo, Carmo, Boa Vista, Santa Felicidade e CIETP. Na Agência Central de Curitiba é oferecido o “Tele-Centro”, mas, às vezes, os trabalhadores não têm familiaridade com o computador. Esta é uma questão de qualificação, que somente com o passar do tempo poderá ser superada. O ideal seria ter um número maior de postos descentralizados e um maior número de funcionários, para que os trabalhadores pudessem ter um atendimento melhor. Não há dúvida que com esse sistema virtual, se poderia atender uma demanda maior. Resta questionar o que significa este atendimento – um mero cadastro de responsabilização individual dos trabalhadores para conseguirem um emprego.

A “Agência virtual” é uma grande possibilidade, devido o trabalhador poder fazer e atualizar seu cadastro, reservar vaga e, comparecer a um posto de atendimento somente para pegar um encaminhamento. O pressuposto de que haveria uma maior autonomia do trabalhador para procurar e acessar vagas no sistema, sem precisar ir até uma das Agências, parece resultar apenas numa maior responsabilização do mesmo, quanto ao emprego.

No que se refere às exigências de qualificação, os empresários preferem os trabalhadores mais qualificados, mas também existem vagas para os trabalhadores sem experiência e vagas para as quais o sistema não consegue encontrar trabalhadores<sup>41</sup>.

---

<sup>41</sup> Entrevista com a Gerente da Agência do Trabalhador em Curitiba, 02 de junho de 2006.

### 3.1 O SEGURO-DESEMPREGO (SD)

O seguro-desemprego foi uma das primeiras PPE implantadas nos países desenvolvidos no início do século XX e em alguns países, no período pós-guerra. Ainda hoje, é um instrumento essencial para o equilíbrio social e econômico. No Brasil, o benefício do seguro-desemprego já era um direito dos trabalhadores, consagrado na Constituição Brasileira desde 1946, mas, só foi implantado oficialmente em 1986. Constata-se, através desta análise que, o benefício do seguro-desemprego, “é uma experiência recente se comparada com a dos países desenvolvidos que, iniciaram programas desse tipo desde o início do século e os integraram, no interior dos seus sistemas de proteção social, no período que se estende entre o segundo pós-guerra e meados da década de 1970” (AZEREDO, 1998, p. 49). A Constituição de 1946 reafirmou o trabalho enquanto obrigação social afirma Azeredo (1998, p. 50) e “apresentou, no artigo que trata da legislação do trabalho, pela primeira vez, a assistência aos desempregados, além de reafirmar a estabilidade na empresa e a indenização por dispensa. Neste artigo consta, também pela primeira vez, a participação do trabalhador nos lucros da empresa”.

O artigo 239 da Constituição de 1988 redefiniu as regras de direito dos trabalhadores sobre o PIS e o PASEP, cujos recursos deixaram de alimentar contas individuais dos trabalhadores e passaram ser destinado ao custeio do seguro-desemprego. O abono salarial, anteriormente pago para os que recebiam até cinco salários-mínimos, foi mantido, mas agora restrito aos trabalhadores com até dois salários-mínimos. Esse artigo, ao mesmo tempo em que corrigiu as notórias limitações do PIS-PASEP, assegurou recursos para a consolidação de um direito social básico dos trabalhadores, que é proteção financeira no momento do desemprego, sem que fosse necessário um aumento na carga tributária do país.

**QUADRO 6 – COMPARAÇÃO ENTRE OS PROGRAMAS DE SEGURO-DESEMPREGO SEGUNDO CARACTERÍSTICAS SELECIONADAS**

<b>ITENS</b>	<b>DECRETO-LEI Nº 2284/86</b>	<b>LEI Nº 7990/90</b>
Critério de acesso	- comprovação de pagamento à Previdência Social pelo menos 36 meses nos últimos quatro anos; - ter sido empregado nos últimos seis meses por um ou mais empregador.	- comprovação de quinze meses de emprego nos últimos 24 meses; - ter sido empregado nos últimos seis meses por um ou mais empregador.
Tempo de espera para requerer o seguro	- Sessenta dias após a demissão.	- Sete dias após a demissão.
Tempo de manutenção do benefício	- Quatro meses a cada dezoito meses.	- Quatro meses a cada dezesseis meses.
Valor do benefício	- Salário médio de até três salários mínimos: 50% do último salário. - Salário médio acima de três salários mínimos: um salário mínimo e meio. - Piso do benefício: um salário mínimo.	- Salário médio de até três salários mínimos: 80% do último salário. - Salário médio de três a cinco salários mínimos: no máximo 68% do último salário. - Salário médio acima de cinco salários: cerca de três salários. - Piso do benefício: um salário mínimo.
Cobertura do Programa	- 26% dos dispensados sem justa causa.	- 39% dos dispensados sem justa causa.

FONTE: AZEREDO, 1998, p. 88.

Percebe-se através do **Quadro 6** que, a lei 7.990/90 facilitou o acesso dos trabalhadores desempregados e sua habilitação do seguro-desemprego devido a redução do tempo de trabalho para receberem o benefício e o tempo de espera para poderem requerer o benefício. “Dois fatores podem impedir o trabalhador de habilitar-se. O primeiro, não ter conseguido trabalhar por um mínimo de seis meses. O segundo, estar fora do período aquisitivo, que estabelece um período mínimo de carência (16 meses) para o recebimento do benefício, contados a partir da última dispensa que habilitou o trabalhador a receber o seguro-desemprego” (MORETTO, 2001, p. 69).

Essa lei saudada como a primeira regulamentação importante da nova Constituição no campo dos direitos sociais, representou um avanço significativo em

relação ao antigo programa de seguro-desemprego. Os novos critérios de acesso ao benefício permitiram um significativo aumento da cobertura do programa, que passou de 26% dos dispensados sem justa causa para 39% dos desligados no mercado de trabalho formal. As mudanças efetuadas no valor dos benefícios, por sua vez, tiveram por objetivo principal favorecer os trabalhadores de mais baixa renda, que são aqueles, tradicionalmente, com maior instabilidade no mercado de trabalho e os primeiros a serem atingidos nas fases de recessão. O antigo programa pagava, para os que recebiam até três salários-mínimos, apenas a metade do último salário, as novas regras possibilitaram um benefício de cerca de 80% do último salário. Já aqueles que recebiam entre três e cinco salários-mínimos, cujo benefício era de 1,5 salários-mínimos, passaram a ter direito a um seguro de, pelo menos, 68% do seu salário.

A participação da mulher no mercado de trabalho, entretanto, não se reflete em termos do número de beneficiárias do seguro-desemprego. A inserção da mulher no mercado de trabalho ocorreu de forma muito mais precária que a do homem – sobretudo nos casos do trabalho doméstico – e, como aponta Lavinias (1999), menos numerosas no setor formal da economia, o que não as coloca como beneficiárias potenciais do seguro-desemprego, isso talvez justifique a sua baixa participação relativa entre os segurados.

No Brasil, os beneficiários do seguro-desemprego, de modo geral, são oriundos, do setor industrial, do comércio e do setor de serviços, em menor grau da construção civil e muito pouco do setor agropecuário. Os segurados da indústria que em 1995, analisa Moretto (2001, p. 71), “representavam 30,4% reduziram sua participação para 22,9%, enquanto que os segurados do setor de serviços ampliaram-na de 29,7% para 1/3 e os do comércio aumentaram de 21,3% para 24,3%, no mesmo período”. Os beneficiários do seguro-desemprego, de modo geral, são trabalhadores do sexo masculino, do setor de serviços, idade entre 25 e 39 anos e rendimentos entre 1 e 3 salários mínimos.

O seguro desemprego representa uma ajuda temporária para que o trabalhador tenha condições de procurar um novo trabalho, ou ainda participar de um curso profissionalizante e assim ter melhores chances no mercado de trabalho. Trata-se, especificamente, de um auxílio temporário aos trabalhadores que perdem seu emprego e precisam garantir suas condições de vida. Trata-se de um recurso oriundo do FAT, portanto, dinheiro público, de todos os trabalhadores. Por isso mesmo é importante que todos colaborem para que o trabalhador que se enquadre nesse direito possa se beneficiar dele e, ao mesmo tempo, que os possíveis desvios sejam denunciados para evitar que um benefício tão importante com este seja prejudicado.

É importante esclarecer quem têm direito ao benefício do seguro-desemprego. Os trabalhadores dispensados involuntariamente, que possuam vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física equiparada à jurídica e que comprovem terem recebido salários consecutivos nos últimos seis meses de uma ou mais empresa; ter sido empregado pelo menos seis meses nos últimos 36 meses; não estarem recebendo benefício de prestação continuada da Previdência Social – Aposentadoria, auxílio-reclusão, auxílio-doença, exceto o auxílio-ascendente e pensão por morte; não possuir renda própria suficiente à sua manutenção e a de sua família.

A adesão aos planos de demissão voluntária, não caracteriza demissão involuntária estabelecida pela Constituição Federal de 1988. Desta forma, quando o desemprego for decorrente desta adesão, o trabalhador não terá direito ao benefício do seguro-desemprego, mesmo que formalmente a dispensa tenha sido sem justa causa.

O benefício poderá ser concedido ao trabalhador a cada período aquisitivo de 16 meses, de forma contínua ou alternada, contados a partir da data de sua demissão. Em função dos meses trabalhados nos últimos 36 meses, o trabalhador, poderá receber três parcelas – caso tenha de 6 a 11 meses trabalhados, quatro parcelas – de 12 a 23 meses

trabalhados, ou cinco parcelas – de 24 ou mais meses trabalhados. O valor do benefício pode variar de um salário mínimo até 1,87 salários mínimo, aproximadamente.

Assim que o trabalhador for demitido deverá aguardar obrigatoriamente sete dias corridos, imediatamente subseqüentes à data da dispensa para requerer o seu benefício, não podendo ultrapassar 120 dias. Há situações que o benefício poderá ser cancelado, por exemplo, pela recusa do trabalhador desempregado a outro emprego condizente com sua qualificação e remuneração.

Não têm direito ao benefício, por exemplo, o estagiário e o menor aprendiz. O estagiário não possui vínculo empregatício, apenas um contrato de aprendizagem escola/empresa. O menor aprendiz, também não possui vínculo empregatício, apenas um contrato de aprendizagem sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

A bolsa de qualificação profissional é uma modalidade de seguro-desemprego para trabalhadores com suspensão temporária do contrato de trabalho. Durante o período de suspensão, o trabalhador participa de curso ou programa de qualificação patrocinado pelo empregador e recebe parcelas do seguro-desemprego em forma de bolsa, por um período de dois a cinco meses, podendo o valor variar entre um salário mínimo e 1,87 salários mínimos, aproximadamente. Para dar entrada no seguro-desemprego, o trabalhador deve se dirigir às Agências SINE-PR ou aos postos da Delegacia Regional do Trabalho (DRT).

Para ter direito à bolsa, a suspensão contratual do trabalhador deverá constar em convenção ou acordo coletivo, comprovar sua inscrição no curso ou programa de qualificação profissional e cumprir os critérios estabelecidos pela legislação do seguro-desemprego – Lei nº 7.998/90 e suas alterações, exceto a dispensa involuntária.

**TABELA 2 – EVOLUÇÃO DO SEGURO-DESEMPREGO NO PARANÁ<sup>42</sup>**

Ano	Segurados	Requerentes	Beneficiários	Notificados	Habilitação
2001	319.975	322.498	315.319	22.729	99,22%
2002	331.148	333.145	326.331	22.995	99,40%
2003	344.433	346.542	339.405	25.692	99,39%
2004	341.546	344.026	336.721	32.022	99,27%
2005	395.396	398.890	390.883	38.165	99,12%
Total	1.732.498	1.745.101	1.718.659	141.603	99,28%

FONTE: Seguro-Desemprego – MTE Obs.: Segurados + Notificados não obrigatoriamente dão o total de Requerentes, pois um mesmo requerente pode passar de notificado a segurado.

REELABORAÇÃO: RADZINSKI, Vilmar. **Intermediação de mão-de-obra no Sistema Público de Emprego no Paraná.** Um estudo de caso. UFPR: 2006.

A **tabela 2** é fundamental para entender o principal motivo do não preenchimento de um número significativo de vagas oferecidas nas Agências SINE-PR. A partir de 15 de março de 1997, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) descredencia a Caixa Econômica Federal para efeitos de entrada na documentação do seguro-desemprego, função que passa a ser executada quase que exclusivamente pelas Agências SINE-PR e em termos residuais, pela Delegacia Regional do Trabalho (DRT), órgão do próprio MTE. Por outro lado, os empregadores fazem acentuadas exigências em relação ao perfil do trabalhador. As condições de trabalho, os baixos salários oferecidos, não são atraentes.

O crescimento do número de inscritos, pós 1997, portanto, ocorreu mais em função também, das exigências do seguro desemprego, ampliando os números referentes à procura por emprego. “A exigência legal de que para habilitar ao seguro desemprego o trabalhador necessita inscrever-se como candidato a uma vaga oferecida pelo mercado de trabalho por meio do Sistema Público de Emprego não deixa alternativa ao trabalhador que não seja fazer a sua inscrição” (MEHEDFF, 2002, p. 33).

<sup>42</sup> Segurados: Aqueles que procuram a Agência para requerer explicação; Requerentes: Total dos trabalhadores cadastrados para receberem o seguro-desemprego; Beneficiários: Todos os trabalhadores cadastrados que recebem o seguro-desemprego; Notificados: Trabalhadores cadastrados que não receberão o seguro-desemprego devido a falta de documentação e/ou não cumprir os requisitos necessários para receber o benefício.

### 3.2 A INTERMEDIACÃO DE MÃO-DE-OBRA (IMO) – Variáveis<sup>43</sup> e Indicadores<sup>44</sup>

A maioria dos trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego possui ensino médio completo. As elevadas exigências de tempo de experiência por parte das empresas que oferecem as vagas tornam-se obstáculo para a re-inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho. Por outro lado, a qualidade dos empregos gerados e as condições de trabalho não são questionadas. Pode-se constatar que há alta rotatividade da mão-de-obra e baixo aproveitamento da qualificação oferecida. O novo e precário mundo do trabalho se manifesta na vida cotidiana dos trabalhadores que procuram o SPE. Conforme análise de Harvey (1993), a nova fase de acumulação flexível do capital pode ser observada através das novas formas de apropriação da força de trabalho, o que se evidenciou também no processo de intermediação de mão-de-obra, nas Agências SINE-PR.

A maior procura de emprego, segundo a escolaridade, está na faixa daqueles que concluíram o ensino médio, têm entre 19 e 24 anos de idade e sentem maiores dificuldades de ingressarem no mercado de trabalho. Os jovens que pertencem às classes mais favorecidas protelam seu ingresso no mercado de trabalho, realizando sua qualificação profissional. Inserir os jovens no mercado de trabalho precário significa condená-los ao

---

<sup>43</sup> (1) Variável Inscritos – Trabalhadores que buscam o SINE à procura de re-colocação no mercado formal de trabalho; Vagas – Posto de trabalho oferecido ao SINE pelo mercado de trabalho; Encaminhamentos – Candidatos selecionados de acordo com o perfil das vagas existentes no mercado de trabalho, oriundo das inscrições realizadas pelo SINE que são encaminhados ao mercado de trabalho; Colocados – Candidatos que foram encaminhados e colocados por intermédio do SINE, ou seja, é o resultado do processo de intermediação de mão-de-obra, aqueles que conseguiram emprego.

<sup>44</sup> (2) Indicadores: E/I – Encaminhados/Inscritos – Percentual de trabalhadores que foram encaminhados às vagas disponíveis pelo SINE; C/I – Colocados/Inscritos – Percentual de trabalhadores Inscritos que foram Colocados no mercado de trabalho; V/I – Vagas/Inscritos – Porcentagem de trabalhadores inscritos que podem ser colocados no mercado de trabalho; E/V – Encaminhados/Vaga – Número médio de trabalhadores encaminhados por vaga; C/V – Colocados/Vagas – Percentual de vagas captadas que foram utilizadas pelo SINE; C/E – Colocados/Encaminhados – Percentual de encaminhados bem sucedidos (Se forem encaminhados três pessoas por vaga, a taxa máxima será de 33%).



fracasso, não apresentar perspectivas de longo prazo e resolver o problema do desemprego de forma ilusória. Não basta inserir os jovens no mercado de trabalho. É preciso estabelecer políticas de permanência no emprego. Os trabalhadores em vias de exclusão da sociedade salarial são os que mais sofrem com a migração da precarização das relações de trabalho, para o setor de comércio e serviços.

**TABELA 3 – PROCURA DE EMPREGO CONFORME A FAIXA ETÁRIA EM CURITIBA – COMPARATIVO 2001 A 2003**

Faixa etária	2001		2002		2003	
Até 18 anos	12.526	6,5%	12.653	6,1%	12.395	5,8%
De 19 a 30 anos	101.235	54%	112.767	54,4%	115.860	54%
De 31 a 42 anos	51.681	27,5%	56457	27,2%	58.166	27,7%
De 43 a 54 anos	19.506	10,2%	21.695	10,5%	23.022	10,7%
Mais de 54 anos	3.283	1,8%	3.633	1,8%	3.764	1,8%
Total	188.231	100%	207.205	100%	213.207	100%

FONTE: SETP, 2001 a 2003.

REELABORAÇÃO: RADZINSKI, Vilmar. **Intermediação de mão-de-obra no Sistema Público de Emprego no Paraná**. Um estudo de caso. UFPR: 2006.

Ao analisar a **tabela 3**, pode-se apontar pelo menos duas tendências: o crescimento gradativo do número de inscritos e a predominância de trabalhadores com idade entre 19 a 30 anos, 54%. Portanto, a maior procura de emprego conforme a faixa etária, em Curitiba, no ano de 2001 – 2003 ficou entre 19 a 30 anos, 54%; de 31 a 42 anos, 27%; de 43 a 54 anos, apenas 10%. A idade acima dos 40 anos revela-se um obstáculo na re-inserção de trabalhadores no mercado de trabalho, pois o número de vagas oferecidas e de colocados no mercado de trabalho, é ainda mais reduzido. A menor procura ficou em até 18 anos, 5,8% e mais de 54 anos, 1,8%.

**TABELA 4 – PROCURA DE EMPREGO CONFORME A ESCOLARIDADE EM CURITIBA – COMPARATIVO DA EVOLUÇÃO ENTRE 2001 A 2003**

Escolaridade	2001		2002		2003	
	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem
Não informada	0,0	0,0%	0,0	0,0%	103	0,04%
Analfabeto	274	0,01%	266	0,1%	221	0,1%
Alfabetizado	1.021	0,5%	770	0,4%	744	0,4%
Primário incompleto	4.916	2,6%	4.195	2%	3.848	1,8%
Primário completo	10.898	5,8%	10.775	5,25%	10.165	4,8%
Fundam. Incompleto	29.560	15,8%	28.803	14%	29.243	13,7%
Fundamental completo	28.756	15,3%	29.946	14,5%	28.664	13,5%
Ens. Médio incompleto	33.113	17,6%	37.718	18,25%	38.363	18%
Ens. Médio completo	60.950	32,5%	73.147	35,3%	79.188	37,1%
Superior incompleto	10.782	5,7%	12.227	5,95%	13.504	6,3%
Superior completo	7.803	4,1%	9.241	4,95%	9.164	4,3%
Total	188.073	100%	207.112	100%	213.207	100%

FONTE: SETP, 2001 – 2003.

REELABORAÇÃO: RADZINSKI, Vilmar. **Intermediação de mão-de-obra no Sistema Público de Emprego no Paraná.** Um estudo de caso. UFPR: 2006.

A **tabela 4** desmente o argumento da falta de qualificação, pois, somente 9% dos trabalhadores cadastrados possuíam escolaridade inferior ao ensino fundamental durante o período de 2001 – 2003. Praticamente 50% dos trabalhadores cadastrados (45,2%) possuíam ensino fundamental incompleto ou médio incompleto e mais de 40% (47,7%) possuíam escolaridade acima do ensino médio completo. Esses dados acabam com a desculpa da qualificação, ao menos no que se refere ao ensino formal. O argumento da falta de qualificação não justifica o não-preenchimento de mais da metade das vagas oferecidas no SPE. Além disso, as mesmas exigem menor escolaridade do que os trabalhadores cadastrados possuem e maior tempo de experiência – quanto mais qualificados, menos vagas são preenchidas. As vagas são piores que a escolaridade dos inscritos. Isto porque o ensino médio completo não é baixa escolaridade, para os padrões brasileiros.

**TABELA 5 – PROCURA DE EMPREGO CONFORME FAIXA ETÁRIA, VAGAS OFERECIDAS E NÚMERO DE COLOCADOS EM CURITIBA EM 2003**

Faixa etária	Inscritos		Vagas		Colocados	
Até 18 anos	12.395	5,8%	5.878	21,4%	204	2,6%
19 a 30 anos	115.860	54%	10.474	38,2%	4.747	44,4%
31 a 42 anos	58.166	28%	5.361	19,5%	2.143	27,8%
43 a 54 anos	23.022	10,6%	4.262	15,6%	566	7,3%
Mais de 54 anos	3.764	3,6%	1.455	5,3%	40	0,5%
Total	213.207	100%	27.430	100%	7.700	100%

FONTE: Relatório Estatístico SIMO: Sistema de Intermediação de Mão-de-obra  
 REELABORAÇÃO: RADZINSKI, Vilmar. **Intermediação de mão-de-obra no Sistema Público de Emprego no Paraná**. Um estudo de caso. UFPR: 2006.

Conforme os dados das **tabelas 3 e 5**, os trabalhadores na faixa etária de 19 a 30 anos, representam o maior contingente de trabalhadores desempregados, visto que as PPE desenvolvidas no Brasil nos últimos anos, não conseguem atender satisfatoriamente as necessidades básicas dos trabalhadores desempregados ou em busca do primeiro emprego.

No que se refere às Agências SINE-PR, a falta de qualificação não é justificativa para explicar o não-preenchimento de um número significativo de vagas, e sim, o tempo de experiência, porque a maioria dos trabalhadores que procuram as Agências é formada majoritariamente por jovens.

Conforme a **tabela 5**, o maior número de inscritos estava compreendido na faixa etária de 19 a 30 anos, nas Agências de Curitiba, em 2003, **com** participação superior a 50%, (115.860). Para essa faixa de trabalhadores, foram oferecidas 38% (10.474) das vagas, no entanto, entre os colocados, eles representam (44,4%) ou 4.747 trabalhadores colocados no mercado de trabalho, nesta faixa etária. O mercado de trabalho tem-se revelado exigente em relação aos trabalhadores – idade, escolaridade, tempo de

experiência, entre outros requisitos. A maioria das vagas destina-se aos jovens e estes são em maioria trabalhadores cadastrados. No entanto, o perfil das vagas oferecidas não corresponde ao perfil dos trabalhadores inscritos porque estes, nem sempre, têm experiência ou estariam dispostos a aceitar facilmente qualquer trabalho. Neste sentido, pode-se dizer que, há um desencontro entre o perfil das vagas oferecidas e o perfil dos trabalhadores cadastrados, principalmente entre os jovens.

As vagas oferecidas para a faixa etária de 31 a 42 anos ficaram em aproximadamente, 20% do total, ou seja, 5.361 vagas. Trabalhadores nesta faixa ocuparam quase 28% das vagas (2.143), de um total de 58.166 inscritos.

Os dados da **tabela 5** demonstram que, os jovens, mesmo possuindo o ensino médio, encontram dificuldades de inserção no mercado de trabalho. Talvez porque o tempo de experiência é um dos principais requisitos para o preenchimento das vagas. Por outro lado, os jovens, podem geralmente, recusar com maior facilidade, as vagas que exigem muito e oferecem pouco, devido não serem chefes de família, não possuírem dependentes, terem escolaridade superior à exigida pelas vagas, procurarem trabalho mais adequado à sua formação/qualificação e não dependerem de renda própria, pois podem continuar vivendo da renda ou salário de seus familiares.

Para a categoria de trabalhadores que pertenciam a faixa etária de 43 a 54 anos, foram oferecidas 15,6% das vagas, o número de inscritos foi superior a 10%, enquanto que, o número de colocados chegou a 7,3%.

Analisando a relação entre o número de inscritos, as vagas ofertadas e o número de colocados, em 2003, no âmbito de cada uma das três faixas etárias que reúnem o maior número de trabalhadores inscritos, de vagas e de colocados, pode-se observar que:

Em primeiro lugar, os trabalhadores de 19 a 30 anos, são 115.860 inscritos, mas que, para esta faixa, foram ofertadas apenas 9,04% das vagas que seriam necessárias e que,

apenas 4,09% destes inscritos, foram efetivamente colocados. Apesar da desproporção exagerada entre inscritos e oferta de vagas, apenas 45,32% destas foram preenchidas.

Os trabalhadores de 31 a 42 anos, são 58.166 inscritos, mas a oferta de vagas para estes, foi de apenas 9,21% das necessárias e, somente 3,68% destes inscritos foram colocados. Um aproveitamento de apenas 39% das vagas para esta faixa.

Em terceiro lugar, com 23.022 inscritos, aparecem os trabalhadores na faixa de 43 a 54 anos. Para estes, foram ofertadas, em 2003, apenas 18,51% das vagas que seriam necessárias, mas apenas 2,45% conseguiram colocação. Portanto, somente 13,28% das vagas ofertadas foram preenchidas.

Essas proporções e relações reforçam algumas explicações:

a) faltam muitos empregos para jovens e adultos que compõem a População Economicamente Ativa (PEA), principalmente para os trabalhadores de 19 a 30 anos e de 31 a 42 anos – isto ultrapassa o âmbito da Intermediação de mão-de-obra, requerendo outras políticas públicas e formas de intervenção social e econômica;

b) o perfil das vagas revela um processo de precarização. Assim, tanto a oferta quanto a qualidade das vagas precisariam ser melhoradas;

c) entre os jovens, o problema da falta de experiência e em decorrência, a falta de oportunidade que esta exigência impõe, os exclui ainda mais – até que ponto a oportunidade, associada a um tempo de qualificação no local de trabalho, não trariam mais vantagens a trabalhadores e empregadores?

d) uma parte significativa dos trabalhadores que demandam as Agências do SPE está interessada mais em obter benefícios do seguro-desemprego, que de fato buscar uma vaga ofertada pelo sistema.

**TABELA 6 – PROCURA DE EMPREGO, VAGAS OFERECIDAS E COLOCADOS CONFORME A ESCOLARIDADE EM CURITIBA EM 2003**

Escolaridade	Inscritos		Vagas		Colocados	
Não informada	103	0,04%	0	0,0%	0	0,0%
Analfabeto	221	0,1%	3	0,01%	1	0,01%
Alfabetizado	744	0,4%	599	2,2%	2	0,02%
Primário incompleto	3.848	1,8%	575	2,1%	25	0,4%
Primário completo	10.165	4,8%	1.958	7,1%	107	1,5%
Ensino Fund. incompleto	29.243	13,7%	3.909	14,3%	659	8,5%
Ensino Fund. Completo	28.664	13,5%	9.746	35,5%	1.238	16%
Ensino Médio incompleto	38.363	18%	2.404	8,8%	1.502	19,5%
Ensino Médio completo	79.188	37,1%	7.485	27,3%	3.665	47,6%
Superior incompleto	13.504	6,3%	304	1,1%	362	4,7%
Superior completo	9.164	4,3%	447	1,6%	137	1,8%
<b>Total</b>	<b>213.207</b>	<b>100%</b>	<b>27.430</b>	<b>100%</b>	<b>7.698</b>	<b>100%</b>

FONTE: SETP – SIMO

REELABORAÇÃO: RADZINSKI, Vilmar. **Intermediação de mão-de-obra no Sistema Público de Emprego no Paraná.** Um estudo de caso. UFPR: 2006.

Conforme a **tabela 6**, o preenchimento das vagas oferecidas chegou a 28%, mas esse percentual equivale a apenas 3,6% dos trabalhadores cadastrados. O maior aproveitamento das vagas oferecidas no SPE, segundo a escolaridade, ficou entre o ensino médio incompleto 19,5% e completo 47,6%, totalizando 67,1%. Somente 8,8% das vagas exigiam ensino médio incompleto e 27,3% ensino médio completo, totalizando 36,1%. O grande contingente de trabalhadores desempregados faz com que muitos acabem ocupando postos de trabalho fora da sua área de atuação, da função que procuram ou do trabalho que esperam encontrar, mesmo possuindo escolaridade superior a exigida.

Ainda sobre o grau de instrução dos trabalhadores que procuram as Agências, cabe observar que a maioria deles tem formação entre a 5ª série do ensino fundamental e o ensino médio completo – 82,3% dos inscritos, em 2003. Estes também representam 91,6% dos que conseguem uma vaga. A maior parte das vagas ofertadas 85%, exigem grau de instrução entre a 5ª série e o ensino médio completo.

Quando se considera cada faixa dentro deste extrato (5ª série ao ensino médio) e se estabelece a relação entre inscritos – vagas – colocados, a partir dos dados da **tabela 6**, aparecem algumas variações significativas para a análise.

Fica clara a diferença entre os que têm ou estão no ensino fundamental e os que têm ou estão no ensino médio. Enquanto no primeiro caso, apenas 2,25% (fundamental incompleto) e 4,31% (fundamental completo), dos inscritos conseguem colocação no mercado de trabalho, no ensino médio 3,91% (incompleto) e 4,62% (completo), obtiveram uma vaga.

Quanto à percentagem de ocupação das vagas, em cada faixa a divisão fica ainda mais clara. De um lado, das vagas que exigiam ensino fundamental incompleto, 16,85% foram ocupadas; com ensino fundamental completo, 12,70% foram ocupadas.

Por outro lado, das que exigiam ensino médio incompleto, a proporção de ocupação foi bem maior (62,47%); entre as que exigiam ensino médio completo, o aproveitamento das vagas foi de 48,96%.

Isto mostra que, embora o desemprego seja grande entre os jovens e entre os que têm ensino médio – completo ou incompleto – a chance destes de ocuparem uma vaga no mercado de trabalho é 75%, enquanto àqueles que têm apenas o ensino fundamental – completo ou incompleto – é de apenas 25%. A formação é importante mais não suficiente.

Antes de analisar o resultado dos questionários e o perfil dos trabalhadores que buscam as Agências, revelado pela pesquisa de campo, faz-se uma breve apresentação do perfil das vagas oferecidas no SPE, em 2007, baseada em dados disponíveis no sistema. Para isto, realizam-se observações em alguns meses, dias ou anos, de maneira a permitir a confrontação ou comparação com os dados mais sistemáticos já analisados e com os resultados dos questionários.

**TABELA 7 – NÚMERO DE VAGAS DISPONÍVEL NO SPE NO PARANÁ POR ATIVIDADE ECONÔMICA – DE JANEIRO A MAIO DE 2007**

Adm. Pública. e seguridade social	191	Fab. máquinas para escritório	23
<b>Agricultura e pecuária<sup>45</sup></b>	<b>1.014</b>	Fab. material eletrônico	40
<b>Alojamento e alimentação</b>	<b>3.557</b>	Fab. móveis e indústrias diversas	996
Aluguel de veículos. máq. de equip.	126	Fab. equipamentos de transporte	35
<i>Artesanato<sup>46</sup></i>	<i>19</i>	<b>Fab. produtos alimentícios e bebidas</b>	<b>2.026</b>
Atividades associativista	721	Fab. produtos de madeira	883
Auxiliares do transporte	251	Fab. produtos de metal	963
Auxiliares da inter. financeira	64	Fab. produtos do fumo	25
Atividades imobiliárias	247	Fab. produtos químicos	276
Atividades recreativas culturais	261	Fab. produtos têxteis	273
<i>Captação tratamento e dist. de água</i>	<i>6</i>	Fab. e mont. reboques e carrocerias	310
<b>Comércio e rep. de veículos aut.</b>	<b>1.748</b>	Intermediação financeira	82
<b>Comércio atacadista</b>	<b>1.919</b>	Limpeza urbana	100
<b>Comércio varejista</b>	<b>7.641</b>	Metalurgia básica	175
<b>Confecção de artigos do vestuário</b>	<b>2.282</b>	Não definido/não cadastrado	272
<b>Construção</b>	<b>1.655</b>	Organismos internacionais	272
Correio telecomunicações	111	<i>Pesca aquicultura</i>	<i>7</i>
<i>Cultura</i>	<i>4</i>	<i>Pesquisa e desenvolvimento</i>	<i>6</i>
Edição e impressão	187	Preparação de couros e fáb.	107
Educação	746	Reciclagem	52
<i>Eletricidade gás e água quente</i>	<i>15</i>	Saúde e serviços sociais	866
<i>Ext. de carvão mineral</i>	<i>2</i>	Seguros e previdência privada	41
<i>Ext. de minerais metálicos</i>	<i>7</i>	Serviços de informática	215
Ext. de minerais não metálicos	49	<b>Serviços domésticos</b>	<b>1.083</b>
<i>Ext. de petróleo e serviços</i>	<i>9</i>	Serviços pessoais	593
Fáb. de minerais não metálicos	276	<b>Serviços prestados as empresas</b>	<b>3.125</b>
Fab. artigos borracha e plástico	479	Silvicultura, exploração florestal	125
Fab. celulose papel	262	<i>Transporte aéreo</i>	<i>4</i>
Fab. coque refino de petróleo	411	<i>Transporte aquaviário</i>	<i>2</i>
Fab. equip. médico hospitalares	50	Transporte terrestre	726
Fab. aparelhos e materiais elétricos	214	Turismo	20
Fab. máquinas e equipamentos	704	<b>Total</b>	<b>38.971</b>

FONTE: SETP, maio de 2007. REELABORAÇÃO: RADZINSKI, Vilmar. **Intermediação de mão-de-obra no Sistema Público de Emprego no Paraná.** Um estudo de caso. UFPR: 2006.

<sup>45</sup> □ O negrito cinza representa a lista dos **10 tipos de vagas mais oferecidas** no SPE, no Estado do Paraná, por atividade econômica, durante o 1º semestre de 2007. Conforme a **tabela 6**, o número de vagas oferecidas, durante esse período, variou entre 1.044 a 3.125 vagas e correspondeu a um total de 26.080 vagas.

<sup>46</sup> □ O itálico cinza representa a lista dos **10 tipos de vagas menos oferecidas**. A variação ficou entre 2 a 20 vagas. Entre elas destacar-se a existência de vagas altamente qualificadas e de baixa qualificação.



O painel de vagas disponível nas Agências e no endereço eletrônico da SETP está sujeito a alterações no decorrer do dia devido à incorporação de novas vagas ou seu preenchimento. Os trabalhadores que procuram por uma vaga no mercado de trabalho, nas Agências SINE-PR, precisam confirmar se estas continuam disponíveis no sistema ou se já foram preenchidas. Mesmo ao ser atendido, o trabalhador pode ser notificado que a vaga já foi preenchida. Assim observa-se este painel durante os meses de janeiro a maio de 2007 e apuram-se as informações da **tabela 7**, conforme segue.

A **tabela 7** apresenta as vagas oferecidas nas Agências SINE-PR por atividade econômica, durante o 1º semestre de 2007. O não preenchimento de mais de 50% das vagas oferecidas no SPE deve-se mais a qualidade das mesmas do que as exigências de escolaridade e qualificação.

Ao fazer um cruzamento dos dados da **tabela 7**, com as vagas oferecidas em Curitiba no SPE em 2001 e 2002, conforme a **tabela 12** percebe-se que, não houve variação significativa quanto ao perfil das vagas oferecidas, nos últimos anos.

Os dados da **tabela 7** indicam que, os trabalhadores ainda continuam procurando trabalho mais adequado a sua função/qualificação, melhores condições de trabalho e salários. O crescimento das vagas de baixa qualidade e remuneração no Brasil, nos últimos anos, resulta do predomínio da política neoliberal, da precarização das relações de trabalho e da nova divisão internacional do trabalho, desfavorável, principalmente, aos trabalhadores dos países subdesenvolvidos, incluindo os trabalhadores em vias de exclusão da sociedade salarial que procuram as Agências SINE-PR.

**TABELA 8 – VAGAS OFERECIDAS NAS AGÊNCIAS DE CURITIBA QUE EXIGEM NÍVEL SUPERIOR – 24 DE MAIO DE 2007.**

Descrição da ocupação	Número de Vagas	Experiência exigida	Escolaridade Superior
Analista de suporte técnico	1	36	completo
Analista de tecnologia de informação	1	12	completo
Auxiliar contábil	1	12	incompleto
Contador	1	24	completo
Médico Obstetra	1	0	completo
Recepcionista secretária	1	10	incompleto
Instrutor de motoristas	2	0	completo
Téc. de cont. de processo de man. eletrônica	1	12	completo
Operador de telemarketing ativo	1	6	incompleto
Programador de computador	1	24	completo
Gerente de bar e lanchonete	1	12	completo
<b>Total</b>	<b>12</b>		

FONTE: SETP, maio de 2007.

ELABORAÇÃO: RADZINSKI, Vilmar. **Intermediação de mão-de-obra no Sistema Público de Emprego no Paraná.** Um estudo de caso. UFPR: 2006.

A **tabela 8** faz uma amostragem das 1.044 vagas oferecidas nas Agências SINE-PR. Teve-se por objetivo diagnosticar o perfil das vagas oferecidas. Destas, apenas doze exigiam escolaridade superior ao ensino médio 1,1%. Somente nove exigiam ensino superior completo, portanto, poderiam ser universitários.

Os dados da **tabela 8** demonstram que, os trabalhadores que possuem nível superior completo ou incompleto, também encontram dificuldades de inserção no mercado de trabalho, devido ao reduzido número de vagas oferecidas. Existem empresas que estão deixando de exigir ensino superior e passam a exigir somente o ensino médio, pois aqueles que possuem apenas ensino médio são menos exigentes em relação aos salários e às condições de trabalho. Ao adotar determinada postura, as empresas, conseguem ampliar sua margem de lucro. Existem funções que podem ser desempenhadas tanto por trabalhadores que possuem ensino superior quando por aqueles que possuem ensino médio, independentemente.

**TABELA 9 – EXIGÊNCIAS PARA O PREENCHIMENTO DAS VAGAS DAS AGÊNCIAS DE CURITIBA – ESCOLARIDADE E TEMPO DE EXPERIÊNCIA – 24 DE MAIO DE 2007.**

<b>Experiência Exigida</b>	<b>Nenhuma Exigência</b>	<b>3 meses</b>	<b>6 meses</b>	<b>12 meses</b>	<b>24 meses</b>	<b>36 meses</b>	<b>60 meses</b>	<b>Total</b>
<b>Vagas Oferecidas</b>	164	50	398	335	67	25	5	1044
<b>Total</b>	15,7%	4,8%	38,1%	32%	6,5%	2,4%	0,5%	100%
<b>Escolaridade</b>	Indiferente	Até a 4ª Incompl.	4ª série Compl.	Fund. Incomp	Fund. Compl.	Médio Incompl.	Médio compl.	Super.
<b>Vagas Oferecidas</b>	180	20	39	95	321	117	260	12
<b>Total</b>	<b>17,2%</b>	<b>2%</b>	<b>3,8%</b>	<b>9%</b>	<b>30,7%</b>	<b>11,2%</b>	<b>25%</b>	<b>1,1%</b>

FONTE: SETP, maio de 2007.

ELABORAÇÃO: RADZINSKI, Vilmar. **Intermediação de mão-de-obra no Sistema Público de Emprego no Paraná.** Um estudo de caso. UFPR: 2006.

Conforme o painel de vagas disponível na Agência Central e no endereço eletrônico da SETP, no dia 24 de maio, apenas 15,7% das vagas não exigiam tempo de experiência. O tempo de experiência para preenchimento das mesmas ficou entre 6 e 12 meses, totalizando 70,1% e 9,4% exigiam mais de um ano de experiência. É importante observar que estes dados não diferem muito daqueles de anos anteriores, quanto ao tempo de experiência. Para 17,2% das vagas oferecidas, a escolaridade é considerada indiferente. Praticamente 6% das vagas exigiam até a 4ª série incompleta ou completa. Esse percentual é superior ao número de vagas que exigiam ensino superior incompleto ou completo, 1,1%.

A maior exigência de escolaridade para preenchimento das vagas ficou entre o ensino fundamental incompleto ou completo 39,7% e o ensino médio incompleto ou completo, 36,2%. De cada quatro vagas oferecidas três exigiam entre ensino fundamental incompleto e médio completo. Assim a tendência observada em anos anteriores se mantém, na busca do trabalho com formação de ensino fundamental completo e médio completo.

**A porcentagem de vagas que exigem ensino superior completo ou incompleto revela-se extremamente baixa. Talvez, porque o SPE esteja mais voltado para atender a**

base do mercado de trabalho. Os trabalhadores que possuem ensino superior completo ou incompleto tendem a procurar às Agências Privadas de Emprego.

Conforme a **tabela 10**, 15% das vagas oferecidas no SPE, são destinadas aos portadores de deficiência. Essas vagas, muitas vezes, não são preenchidas devido às exigências das empresas e a baixa procura.

**TABELA 10 – VAGAS DO PROGRAMA PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Escolaridade	Nenhuma	Auditiva	Física	Auditiva Física	Visual Física	Visual Aud/Fís	Mental Aud/Fís	Ment/Aud Fís/Vis	Total	%
Analfabeto								1	1	0,7%
Alfabetizada							3		3	2%
Até 4ª incomp.			1	2					3	2%
4ª completa				1					1	0,6%
Fund. Incomp.			1	5		1		1	8	5%
Fund. Comp.		25	5	16		1	7	4	58	37%
médio incomp.	1		5	13	8	2	4	1	34	21,5%
médio compl.	1		8	20	1	5	10		45	28,5%
Sup completo			1	1		1			3	2%
Sup incompleto				1					1	0,7%
Total	2	25	21	59	9	10	24	7	157	100%
	2%	16%	13,5%	37,5%	5,8%	6,5%	15%	3,7%	100%	100%

FONTE: SETP, maio de 2007.

ELABORAÇÃO: RADZINSKI, Vilmar. **Intermediação de mão-de-obra no Sistema Público de Emprego no Paraná**. Um estudo de caso. UFPR: 2006.

Conforme a **tabela 10** as vagas destinadas ao Programa para Pessoas com Deficiência (PPD), não exigiam tempo de experiência, no entanto, os critérios relacionavam-se ao tipo de deficiência permitida – auditiva, física, mental, visuais, ou ambas. Conforme o painel de vagas oferecidas nas Agências de Curitiba, no dia 19 de maio de 2007, 157 delas estavam destinadas ao PPD, representando um percentual de 15%. Também neste caso, a exigência de grau de instrução é semelhante a que é solicitada aos demais trabalhadores, predominando o ensino médio.

**TABELA 11 – RESULTADO DO PROGRAMA DE ENCAMINHAMENTO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Ano Referência	Inscritos (I)	Vagas (V)	Encaminhados (E)	Colocados (C)	V/C	C/I
2001	3.255	2.041	2.774	825	40,42%	25,34%
2002	3.904	2.331	3.598	1.129	48,43%	28,91%
2003	3.628	2.595	4.085	910	35,06%	25,08%
2004	5.200	3.008	4.823	1.232	40,95%	23,69%
<b>Total</b>	<b>15.987</b>	<b>9.975</b>	<b>15.280</b>	<b>4.096</b>	<b>41,06%</b>	<b>25,62%</b>

FONTE: Dados coletados do Relatório Geral de Unidades – SETP. Acesso, março de 2006.

ELABORAÇÃO: RADZINSKI, Vilmar. **A Intermediação de mão-de-obra no Sistema Público de Emprego no Paraná**. Um estudo de caso. UFPR: 2006.

Conforme a **tabela 11**, a percentagem de aproveitamento das vagas para os trabalhadores portadores de deficiência é um pouco maior **que às** vagas destinadas a outros trabalhadores, se assemelhando ao aproveitamento daqueles que tem ou está cursando ensino médio. A percentagem dos colocados em relação aos inscritos é bem maior que para outros trabalhadores. Enquanto no caso dos portadores de deficiência gira em torno de 25%, no caso dos demais, fica abaixo de 10%.

Portanto, a inserção de trabalhadores portadores de algum tipo de deficiência, encontra dificuldades de incorporação social via trabalho assalariado, mas não é muito diferente das dificuldades encontradas por outros trabalhadores. Segundo os coordenadores das Agências, “alguns anos atrás eles faziam apenas a escolaridade não pensando na qualificação, hoje devido à colocação dessas pessoas no mercado de trabalho e pelas empresas terem que cumprir a lei 8.213 em preenchimento a cota de deficientes eles são mais solicitados e as empresas também ofertam vagas com um perfil um pouco elevado” (SERT, 2004, p. 56).

Talvez as maiores dificuldades se refiram ao fato de que embora as empresas que oferecem as vagas, não exijam tempo de experiência, exigem escolaridade acima daquela que os deficientes de modo geral possuem. A colocação destes no mercado de trabalho, enfrenta, assim um obstáculo. Além disso, existe o pressuposto de que contratar portadores

com algum tipo de deficiência eleva os custos das empresas devido às necessidades de adaptação dos locais de trabalho. O não preenchimento de muitas vagas também pode estar relacionado às dificuldades de acesso e a falta de informações, que, impede tanto a formação/qualificação, como a busca de uma vaga, por estes trabalhadores.

**TABELA 12 – VAGAS OFERECIDAS EM CURITIBA NO SPE EM 2001 E 2002**

Atividades econômicas	2001		2002	
	Criação	Substituição	Criação	Substituição
Comércio Varejista e Reparação de Objetos Pessoais e Domésticos	3.528	2.934	3.377	3.678
Alojamento e Alimentação	1.667	2.819	1.419	3.538
Construção	1.111	419	651	467
Merc. E Rep. De Veículos Autônomo. E Motoc. e Com. A Var.	608	674	517	730
Com. por Atacado e Inter. do Comércio	690	566	532	671
Metalurgia Básica	406	304	258	284
Fab. de Prod. Alimentícios e Bebidas	209	212	162	165
Conf. De Art. de Vestuário e Acessórios	192	92	144	145
Serviços de Informática e Conexas	191	130	156	109
Edição, Impressão e Rep. de Gravações	164	137	83	104
<b>Total</b>	<b>8.766</b>	<b>8.287</b>	<b>7.299</b>	<b>9.891</b>

FONTE: SETP, 2002

REELABORAÇÃO: RADZINSKI, Vilmar. **Intermediação de mão-de-obra no Sistema Público de Emprego no Paraná.** Um estudo de caso. UFPR: 2006.

A **tabela 12** demonstra que a maioria das vagas oferecidas em Curitiba, no período de 2001 e 2002 era de substituição, conforme dados na tabela.

A **tabela 12** retrata o formato da precarização do trabalho na nova fase de acumulação do sistema econômico capitalista – acumulação flexível do capital. O trabalho precário de baixa qualificação tornou-se predominante nos países subdesenvolvidos. Essa tendência resulta da nova divisão internacional do trabalho. Esse processo resultou da intensificação da concorrência internacional impulsionada pela política neoliberal.

O que “sobra” para a maioria dos países latino-americanos e subdesenvolvidos é o crescimento do número de postos de trabalho de baixa qualificação e remuneração. Pode-se apontar como tendência esse crescimento desproporcional da criação de postos de trabalho altamente qualificados e bem remunerados nos países capitalistas avançados, altamente desenvolvidos e o crescimento do trabalho precário, de baixa qualificação e remuneração nos países periféricos do capitalismo.

A **tabela 12** demonstra que a oferta de vagas nas 10 atividades que mais empregam em Curitiba, oferecidas no SPE, durante o ano 2001 a 2002, foi insuficiente para atender a demanda. Pode-se notar a grande rotatividade de mão-de-obra. Em 2002 foram criadas 7.299 vagas, enquanto que 9.891 vagas oferecidas foram de substituição.

Dados da RAIS indicam que menos de 10% dos trabalhadores com carteira assinada no Brasil têm mais de 2 anos de tempo de serviço. As reformas econômicas que têm sido adotadas, desde o início dos anos 1990, para tornar a economia brasileira mais eficiente e competitiva, têm provocado uma drástica diminuição do número de empregos de boa qualidade e remuneração. “O número de trabalhadores que integram o mercado de trabalho informal é crescente nos últimos anos, face às alterações tecnológicas que vêm ocorrendo desde o início dos anos 1990 e à experiência de ajuste macroeconômico que estamos vivenciando” (CAMARGO, 1995, p. 3). Este quadro foi abordado no **capítulo 2**.

A presente análise aponta para a necessidade de implementar outras políticas de emprego, novas estratégias de inclusão social: pois, de acordo com Pochmann (1999, p. 147), “o baixo dinamismo na criação de empregos regulares e a insuficiência das políticas públicas deixam sem alternativas de sobrevivência digna parte crescente da oferta de mão-de-obra, que tende a se situar, invariavelmente, nas situações de desemprego aberto, de ocupações autônomas e demais formas precárias de subemprego (desemprego disfarçado)”.

### 3.3 PERFIL DOS TRABALHADORES QUE PROCURAM AS AGÊNCIAS SINE-PR

A pesquisa foi realizada em algumas Agências da Região Metropolitana de Curitiba. O estudo de caso referencia quatro itens, especificamente: perfil dos trabalhadores que procuram as Agências SINE-PR; trabalho e busca de emprego; dados sobre o emprego/Estágio/Trabalho anterior; e, condições subjetivas de trabalho.

Um dos objetivos desta pesquisa foi diagnosticar o perfil dos trabalhadores que procuram as Agências SINE-PR. Optou-se pela escolha de dez Agências da Região Metropolitana de Curitiba (RMC), para realização da pesquisa, com aplicação de questionários: Agência de Almirante Tamandaré, Araucária, Campina Grande do Sul, Campo Largo, Colombo, Agência Central de Curitiba, Pinhais, Piraquara, São José dos Pinhais e Fazenda Rio Grande.

Optou-se por essas Agências devido ao grande número de trabalhadores inscritos, principalmente na Agência Central, onde há o maior número de trabalhadores cadastrados.

Após elaboração do roteiro de perguntas para a realização da pesquisa, foram aplicados 168 questionários, com questões fechadas e abertas. A tabulação dos dados foi realizada mediante o uso do (SPSS). É importante ressaltar que os resultados obtidos na pesquisa com os questionários indicam algumas tendências, que puderam ser confrontadas com as contidas em dados estatísticos fornecidos pelo SPE entre outros, mas, a maior contribuição dos questionários se refere aos dados qualitativos apurados.

Durante a realização da pesquisa foram adotados alguns procedimentos, tais como: contato com os trabalhadores que procuram as Agências SINE-PR e coordenadores, esclarecimento dos objetivos da pesquisa e o interesse em colaborar com o trabalho desenvolvido pelo SPE. Após apresentação dos objetivos da pesquisa, os responsáveis



pelos trabalhos desenvolvidos nas Agências demonstraram interesse no seu desenvolvimento, colocando-se à disposição e colaborando para a realização da pesquisa.

Enquanto os trabalhadores aguardavam para serem atendidos, foram convidados a participar desta pesquisa, com o objetivo de diagnosticar o perfil dos trabalhadores que procuram as Agências SINE-PR. Foram informados também de que a participação na entrevista não era obrigatória e caso houvesse interesse em participar, não haveria necessidade de identificação. A participação seria voluntária.

O trabalho do pesquisador, durante o preenchimento do formulário, consistia em esclarecer eventuais dúvidas que pudessem ocorrer. Os trabalhadores responderam o roteiro de perguntas, individualmente. Alguns terminavam de preencher, após serem atendidos pela Agência. Muitos deles fizeram questão de identificar-se. Após a realização da pesquisa, os coordenadores das Agências escolhidas recomendaram que fosse dado um retorno dos resultados, o que já era intenção do pesquisador.

O foco de análise da pesquisa realizada foi os trabalhadores desempregados que buscam emprego nas Agências SINE-PR. Não se refere aos novos modos de gestão e produção, aos trabalhadores que estão inseridos no mercado de trabalho, mas aos excluídos, aqueles que estão “fora”, “ao lado”, “próximos” ou “distantes” do mercado de trabalho. Os trabalhadores com menor qualificação valorizam mais o trabalho desenvolvido pelas Agências SINE-PR do que os trabalhadores mais qualificados e que possuem maior tempo de experiência. Os trabalhadores que vem de outros Estados, tendem a procurar as Agências Públicas de Emprego, com maior frequência.

O perfil dos trabalhadores que procuram as Agências SINE-PR é formado por jovens, requerentes do seguro desemprego, trabalhadores que já receberam ou estão recebendo o seguro-desemprego etc. Muitos trabalhadores procuram pelo mesmo tipo de vaga que ocupavam anteriormente. Os trabalhadores que têm menor qualificação receiam

não conseguir um novo emprego. A maioria dos jovens que procurava emprego nas Agências estava cursando ou já haviam concluído o Ensino Médio. Destes, menos de 5% dos respondentes, buscavam o primeiro emprego. Apesar de serem jovens e terem expectativas de ingressarem no mercado de trabalho, têm dificuldades em inserir-se.

O objetivo principal da maioria dos trabalhadores inscritos, ao procurarem as Agências SINE-PR, pode estar ligado, primeiramente, ao acesso do benefício do seguro-desemprego devido terem trabalhado anteriormente. Apenas 13% dos entrevistados, buscam diretamente pelo programa de intermediação de mão-de-obra. A maioria dos trabalhadores que buscam as Agências SINE-PR, não espera apenas encontrar emprego, buscam por outros programas oferecidos. Recusam determinadas vagas porque, ainda esperam encontrar melhores condições de trabalho e salários. São trabalhadores em vias de exclusão da sociedade salarial, mas que conhecem ao menos alguns dos programas desenvolvidos pela SETP, conforme a **tabela 13**.

**TABELA 13 – CONHECIMENTO DOS PROGRAMAS DESENVOLVIDOS/SETP**

		<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
1º lugar	Seguro-Desemprego	124	74%
2º lugar	Qualificação Profissional	50	30%
3º lugar	Intermediação de Mão-de-obra	22	13%
4º lugar	Geração de Emprego e Renda	21	12%
5º lugar	Estudos, Pesquisas e Relações de Trabalho.	14	8%
6º lugar	Des. Integral da Política de Assistência Social	7	4%
7º lugar	Apoio à Gestão da Política de Assistência Social	5	3%
8º lugar	Programas Especiais de Enfrentamento da Pobreza	5	3%

FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

A **tabela 13** mostra os **oito** programas mais conhecidos pelos trabalhadores, desenvolvidos pela SETP: em 1º lugar, o seguro-desemprego 74%; em 2º lugar, o Plano de Qualificação Profissional 30% e, em 3º lugar, a Intermediação de Mão-de-obra 13%. Dos trabalhadores entrevistados 12% já fizeram algum curso de qualificação promovido pela SETP e avaliaram como sendo bom ou ótimo. O Programa de Geração de Emprego e Renda é conhecido por 12% dos trabalhadores e os Estudos, Pesquisas e Relações de Trabalho por 8%.

Os três programas menos conhecidos, nem por isso menos importantes, são: o Programa de Desenvolvimento Integral da Política de Assistência Social 4% e os Programas Especiais de Enfrentamento da Pobreza e Apoio à Gestão da Política de Assistência Social 3%.

Os trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego o fazem por estarem fora do mercado de trabalho, **algumas vezes há muito tempo, por** não terem um trabalho formal e, geralmente, não possuem filiação sindical. Os trabalhadores com idade superior a 40 anos, não vêem a falta de vagas, como sendo a maior dificuldade para conseguir emprego hoje. Apontam a idade e a falta de qualificação, como sendo os principais obstáculos para conseguirem uma vaga no mercado de trabalho. Outros vêem a problemática do desemprego tendo como causa a falta de compreensão da parte dos empregadores, para contratar pessoas sem experiência e afirmam que não há como adquirir experiência se não lhes for dada uma oportunidade de trabalho.

A maioria dos trabalhadores que procuram emprego nas Agências SINE-PR não **manifesta** sua pretensão salarial. **Muitos** responderam da seguinte maneira: “o que a empresa oferecer”, ou “a combinar”. Os trabalhadores praticamente omitem a pretensão salarial. Entre os que responderam, esta ficou entre um e dois salários mínimos. Esta baixa pretensão salarial ou sua omissão deve-se, em parte, à urgência em obter um emprego ou

porque **os mesmos** já conhecem o perfil precário das vagas oferecidas.

Percebe-se também, mediante análise, que os trabalhadores não atribuíram a dificuldade de conseguir uma vaga, à falta de vagas, mas sim a outros fatores – baixos salários oferecidos e condições de trabalho inadequadas, exigências para o preenchimento das vagas, etc. Pode-se afirmar que o rebaixamento dos salários, a falta de oportunidades, a pouca oferta de vagas de boa qualidade, seriam algumas das evidências de que o trabalho hoje é menos valorizado **que** em períodos anteriores.

**Ao analisar o perfil** dos trabalhadores que procuram as Agências SINE-PR, inicialmente, consideraram-se os seguintes aspectos: situação atual quanto ao emprego; auto-avaliação-econômica; motivos da migração; situação do pai quanto à ocupação; situação conjugal; situação do cônjuge quanto à ocupação; número de filhos; cidade onde vive; condições de residência e grau de escolaridade.

**TABELA 14 – SITUAÇÃO ATUAL DOS TRABALHADORES QUANTO AO EMPREGO**

	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Está desempregado	141	84%
Não está desempregado (Trabalha registrado/no informal), mas busca outro emprego	15	8,8%
Busca o primeiro Emprego	8	4,8%
Não respondeu	4	2,4%
Total	168	100%

FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

Conforme a **tabela 14**, a maior **parte** dos trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego, estão desempregados 88,8% e apenas 8,8% estão trabalhando. Dos trabalhadores entrevistados, aproximadamente 5% buscam o primeiro emprego, 1,2% estavam registrados, mas buscavam outro emprego. Estes dados indicam que a maioria dos

entrevistados estava desempregada e havia saído do setor formal do mercado de trabalho.

Portanto, aqueles que tinham saído muito tempo do mercado formal ou nunca haviam nele ingressado, permanecendo no informal, ou ainda, os desalentados, não parecem ter o costume de buscar as Agências do SPE. Pode também ter como motivo a falta de informação e ou de acesso.

Os trabalhadores cadastrados nas Agências SINE-PR para receber o benefício do seguro-desemprego, automaticamente, são encaminhados ao mercado de trabalho através do serviço de intermediação de mão-de-obra. As exigências para habilitar-se ao benefício, o crescimento do desemprego e das vagas de substituição nos últimos anos, provocaram um crescimento significativo do número de trabalhadores cadastrados no SPE, a partir da metade da década de 1990.

A pretensão dos trabalhadores desempregados, primeiramente, é receber o auxílio temporário do benefício do seguro-desemprego, pois, precisam garantir suas condições básicas de vida. O benefício serve como um auxílio financeiro para que durante o período de desemprego o trabalhador tenha condições de procurar um novo emprego, ou ainda venha a qualificar-se, ou requalificar-se, frente às exigências do mercado de trabalho.

**TABELA 15 – AUTO-AVALIAÇÃO ECONÔMICA ATUAL – A SITUAÇÃO DO TRABALHADOR EM RELAÇÃO A DOS PAIS**

	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Pior	57	33,9%
Igual	51	30,4%
Melhor	47	28%
Não respondeu	13	7,7%
Total	168	100%

FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

A **tabela 15** mostra que a maioria (64,3%) dos trabalhadores entrevistados considera sua situação sócio-econômica atual, como sendo pior 33,9% ou igual 30,4%, se comparada à de seus pais – portanto para estes grupos não teria havido melhora, de uma geração à outra. Somente 28% dos trabalhadores consideram a sua situação sócio-econômica melhor que a dos seus pais. Entre as explicações dadas para a auto-avaliação econômica, pode-se mencionar: igual, devido à mesma renda; melhor, porque podem estudar, tem ensino superior, consideram-se melhor preparados, não pagam aluguel; pior, porque os pais estão aposentados, não conseguem trabalho, porque os jovens não possuem experiência, devido à escolaridade, aos baixos salários, a desigualdade social, a corrupção, e, principalmente, estarem desempregados e não terem oportunidades de encontrarem trabalho de boa qualidade e remuneração – em vias de exclusão da sociedade salarial.

**TABELA 16 – SITUAÇÃO DO PAI QUANTO À OCUPAÇÃO**

	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Trabalha por conta própria	30	18%
Indústria Metalúrgica e/ou outro tipo de Indústria	12	7,2%
Lavoura/Agricultura	11	6,4%
No setor de serviços e comércio	10	6%
Outras atividades	37	22%
Não se aplica	14	8,3%
Não sabe	9	5,4%
Não respondeu	45	26,7%
Total	168	100%

FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

A **tabela 16** demonstra a situação dos pais, quanto à ocupação que exercem. Dos trabalhadores entrevistados, 18% responderam que seus pais trabalham por conta própria, 7,2% na área industrial, 6,4% na agricultura e 6% no setor de comércio e serviços. Outros 26% não responderam. Pode-se concluir que os pais que não possuem trabalho formal, buscam outras alternativas de “sobrevivência”, fazem “bicos”, trabalham por conta própria. Ainda, cerca de 30% ou não tem pais, não dependem deles **ou** não sabem o que os pais faziam. As dificuldades encontradas pelos jovens que procuram o primeiro emprego hoje, ou que possuem trabalho temporário, subcontratado, ou são estagiários, não estão distantes daquelas dificuldades enfrentadas por seus pais.

O fenômeno do “contropismo” tem se ampliado, conforme análises recentes (ALAST, 2007). O trabalho por conta própria e outras atividades relacionadas, representam os aspectos de responsabilização individual dos trabalhadores quanto ao emprego. A situação econômica em relação aos pais e a ocupação dos pais indicam que a precarização atinge mais de uma geração. A precarização do trabalho e no trabalho, **ao** longo prazo, provoca uma intensificação cada vez maior das péssimas condições de trabalho e rebaixamento dos salários oferecidos. As Políticas Públicas de Emprego, ao se depararem com essa realidade, revelam-se ineficientes, incapazes de reverter esse quadro. O Estado, que dá suporte ao capital, não consegue garantir trabalho de boa qualidade e remuneração decente aos trabalhadores excluídos ou em vias de exclusão. Não atende nem representa os trabalhadores de maneira satisfatória e eficiente.

Segundo Fiori (1993) com a abertura econômica, a privatização de empresas estatais e o predomínio das políticas neoliberais, a partir dos anos 1990, o Brasil se inseriu de forma subordinada ao capital-internacional, realizando uma “modernização conservadora”. Portanto, a situação sócio-econômica do país mudou, nos últimos anos, mas a situação ocupacional, não parece se modificar rapidamente.

Conforme os dados da **tabela 17**, praticamente 60% dos trabalhadores pesquisados, migraram para Curitiba e Região Metropolitana. Apenas 21,4% são formados por trabalhadores que se declaram não-migrantes e 20% não responderam se são ou não, migrantes.

No final da década de 1960, com o declínio da lucratividade cafeeira e a implantação da cultura da soja na década de 1970, a intensa mecanização do cultivo e colheita do produto levou à dispensa de um número elevado de trabalhadores rurais. O resultado foi a conseqüente expansão do número de desempregados na área rural.

A imigração no Estado do Paraná ocorreu por volta da década de 1970 a 1980, devido o processo de mecanização no campo, que provocou o êxodo rural. O desemprego, a falta de qualificação, as dificuldades de adaptação no meio urbano, constituiu-se como sendo as principais dificuldades encontradas pelos imigrantes. Havia necessidade premente de intermediar a mão-de-obra excedente, principalmente, nos grandes centros urbanos. A partir de 1977 foi implantado o SINE-PR.

**TABELA 17 – MOTIVOS DA MIGRAÇÃO**

	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Busca de emprego	38	22,6%
Questões familiares e/ou casamento	36	21,5%
Dificuldades na lavoura	8	4,8%
Mudança da empresa e/ou transferência	7	4,2%
Outro motivo	9	5,4%
Não migrante	36	21,4%
Não respondeu	34	20,2%
Total	168	100%

FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.



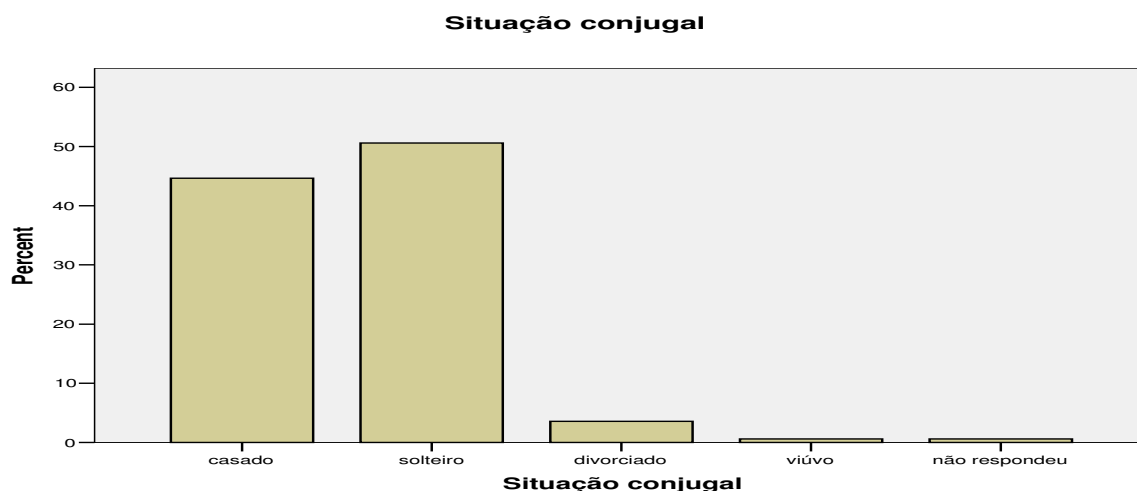
A **tabela 17** ajuda-nos a entender as razões da migração, dos trabalhadores que vieram de outros Estados ou Municípios e que vão até as Agências Públicas de Emprego, procurar trabalho.

A busca de emprego aparece em primeiro lugar, entre os motivos da migração 22,6%, seguido das questões familiares e casamento 21,5%. Dificuldades na lavoura 4,8% e mudança da empresa e/ou transferência 4,2%, aparecem em menor proporção. Os outros motivos da migração apontados foram empregos do cônjuge, estudo, compra de imóvel, namoro, separação e trabalho por conta própria.

Os incentivos dados pelo Estado ao capital financeiro **nacional** e **ao** internacional, associado ao deslocamento da indústria pesada para os países periféricos do capitalismo, motivados pela busca de mão-de-obra barata, atraíram altos investimentos no setor automotivo e industrial. Essa política de industrialização modernizadora baseava-se fundamentalmente na suposição de que haveria uma criação significativa de novos postos de trabalho, principalmente, no setor automotivo e industrial de forma geral. Os resultados dessas medidas políticas, conforme já analisado no **capítulo 1**, manifestaram-se contrários a trajetória histórica. As vagas de emprego no setor industrial hoje são bastante reduzidas, se comparadas às expectativas geradas e que induziram a migração para a RMC.

O crescimento do número de inscritos nas Agências SINE-PR, também pode ser associado de certa maneira a essa política, ao crescimento do desemprego e a presença de familiares nas grandes cidades. Além disso, as dificuldades encontradas na agricultura, motivadas pelo processo de mecanização, falta de recursos e de financiamento. A concentração de terras levou muitos trabalhadores a abandonarem o campo e procurarem melhores condições de trabalho e emprego nos grandes centros urbanos, em diversos períodos de nossa história.

## GRÁFICO 1 – SITUAÇÃO CONJUGAL



FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

Em relação à situação conjugal dos trabalhadores, o **gráfico 1** revela que o número de solteiros ultrapassa os 50%, enquanto que 44,6% são casados, 3,6% divorciados. O grande número de solteiros apenas reafirma o fato de que a maioria dos trabalhadores que procuram as Agências são jovens.

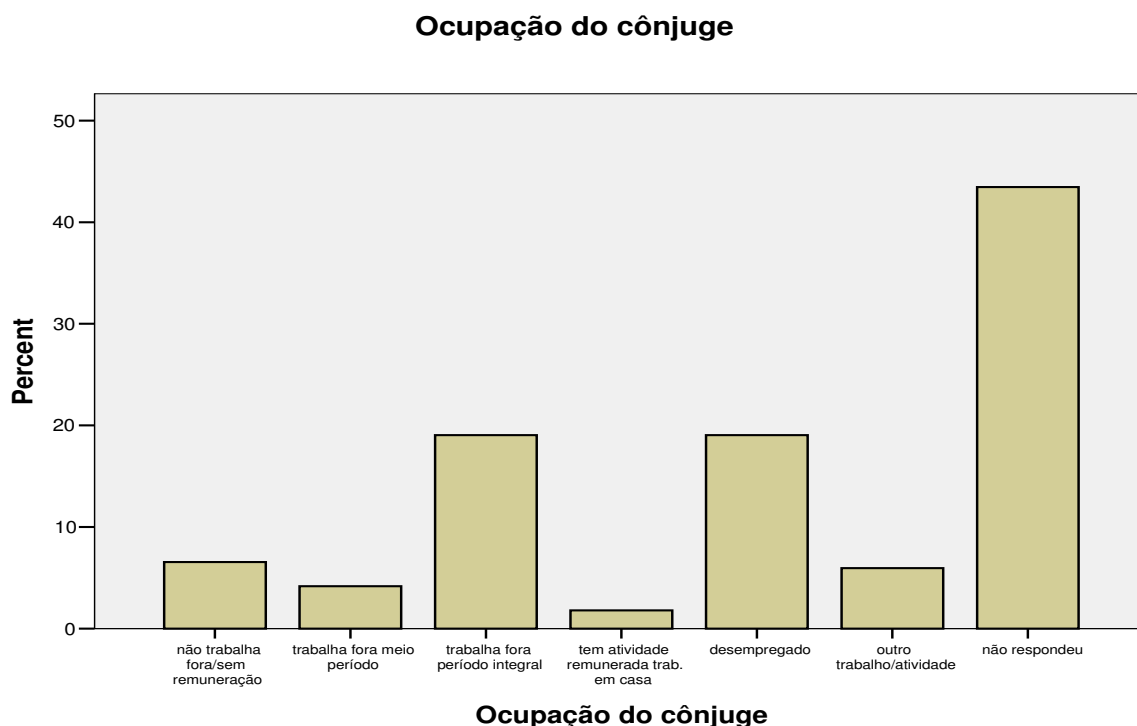
## TABELA 18 – SITUAÇÃO DO CÔNJUGE QUANTO A OCUPAÇÃO

	Frequência	Percentual
Não possui cônjuge	75	45%
Está desempregado(a)	33	20%
Trabalha fora período integral	33	20%
Não trabalha fora e nem tem qualquer atividade remunerada	11	6%
Trabalha fora meio período	7	4%
Tem outro trabalho/atividade	6	3%
Tem uma atividade remunerada em casa	3	2%
Total	168	100%

FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

Entre os trabalhadores casados, **observou-se** conforme a **tabela 18**, **que os** trabalhadores que tem o companheiro(a) desempregado(a) **são 20%**, e **os que têm cônjuges que** trabalham fora período integral, **também são 20%**. Apenas 4% dos cônjuges trabalham fora, meio período. Outros atuam no setor de serviços e têm um trabalho autônomo 3%. Apenas 2% têm uma atividade remunerada em casa. Os dados mostram a precariedade da situação familiar e a falta de oportunidades de trabalho, **pois 20%** dos trabalhadores **têm seus cônjuges** desempregados, **ou seja, ambos estão** desempregados ou buscando novo emprego. **O gráfico 2** **permite melhor visualização**. O fato de 20% necessitar trabalhar o dia todo, pode significar que este casal precisa dedicar-se integralmente ao trabalho para conseguir obter uma condição de sobrevivência aceitável, o que **reflete** na redução do tempo que dispõem para os filhos. Sobre os filhos, vide **tabela 19**.

## GRÁFICO 2 – SITUAÇÃO DO CÔNJUGE QUANTO A OCUPAÇÃO



FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

**TABELA 19 – NÚMERO DE FILHOS**

Tem filhos			Menores de 16 estudam		Maiores de 16 trabalham	
	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
Sim	76	45,2%	33	19,6%	2	1,2%
Não	86	51,2%	5	3%	25	15%
NA	6	3,6%	90	53,6%	90	53,4%
NR	–	–	40	23,8%	51	30,5%
Total	168	100%	168	100%	168	100%

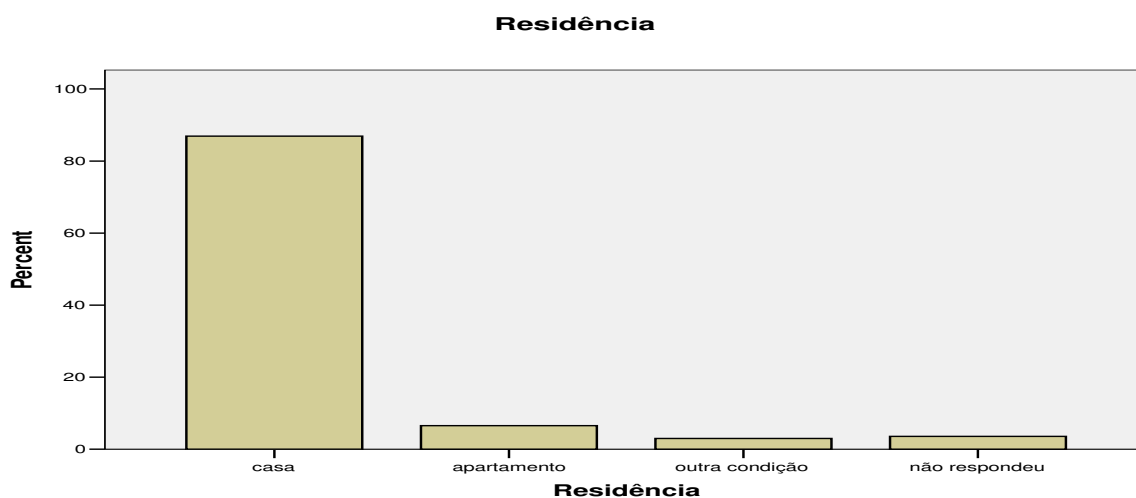
FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

Conforme a **tabela 19** mais da metade dos trabalhadores 51,2%, que procuram as Agências Públicas de Emprego, não possui filhos. Menos da metade, 45%, possuem de um a três filhos. Praticamente 20% dos entrevistados que tem filhos **informaram que os** menores de 16 anos estudam. Entre os que têm filhos, apenas 1,2% **indicou** que seus filhos **maiores de 16 anos** trabalham.

**Estes dados, assim como os** do IBGE e DIEESE, **revelam que** o Estatuto da Criança e do Adolescente está sendo **parcialmente** cumprido. Segundo dados do Senso Escolar e da própria Secretaria de Estado da Educação (SEED), houve uma redução significativa do índice de crianças que estavam fora da sala de aula nos últimos anos. Por outro lado, porém, os maiores de 16 anos, não estão conseguindo se inserir no mercado de trabalho. O projeto de inserção dos jovens no mercado de trabalho, denominado “primeiro emprego”, desenvolvido durante o primeiro mandato do governo Lula, não conseguiu atingir resultados satisfatórios.

No que se refere às condições de moradia dos entrevistados, percebe-se que parte significativa destes tem condições habitacionais relativamente satisfatórias, conforme **gráfico 3**, sobre situação residencial e **gráfico 4**, sobre a situação do imóvel, dos trabalhadores que residem em Curitiba e municípios da região metropolitana.

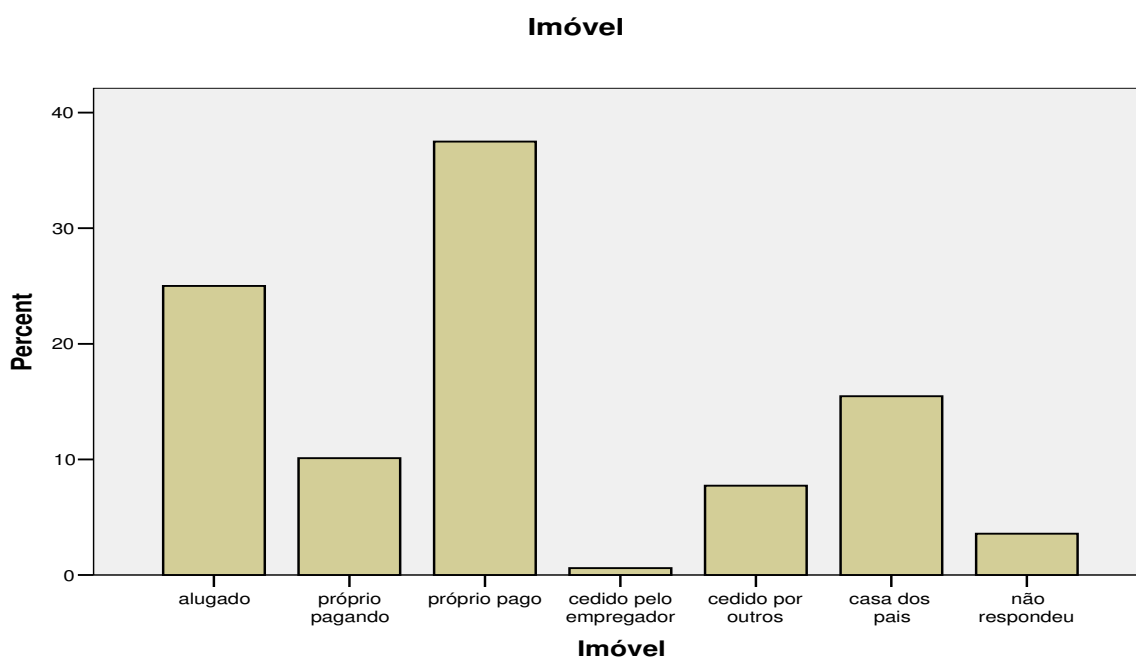
### GRÁFICO 3 – SITUAÇÃO RESIDENCIAL



FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC.** Pesquisa de campo: 2006.

A maioria dos trabalhadores, **ou seja**, 86,5% residem em casas, apenas 6,5% em apartamentos, 3% em outra condição de moradia.

### GRÁFICO 4 – CONDIÇÃO DE MORADIA



FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC.** Pesquisa de campo: 2006.

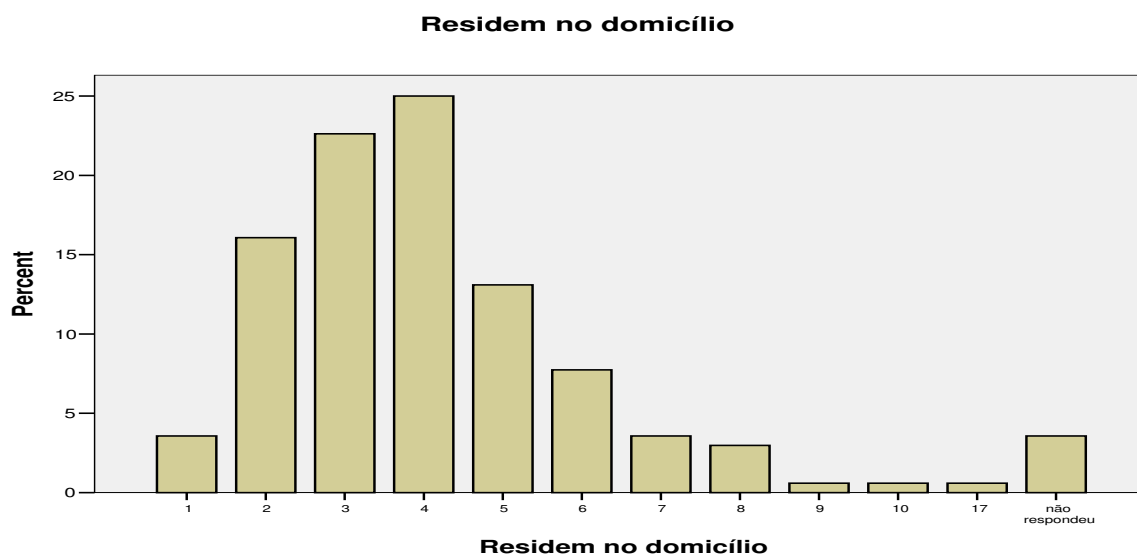
Em relação a condição do imóvel, 38% dos trabalhadores possuem casa própria e 25% pagam aluguel. De cada quatro trabalhadores que vão até as Agências SINE-PR procurar emprego, fazer o cadastro ou procurar por um curso de qualificação, um trabalhador paga aluguel. De cada dez trabalhadores, um está pagando a casa própria, 15% moram na casa dos pais e 8% moram em imóvel cedido por outros.

Apesar de estarem desempregados ou mesmo quando os ganhos obtidos não são satisfatórios, para atender as suas necessidades, os trabalhadores de modo geral, possuem alguma infra-estrutura de apoio que lhes permite permanecer nessa situação – boa parte possui casa própria e não pagam aluguel, depende do cônjuge ou dos pais, que neste período, em que estão desempregados, os ajudam a enfrentar a situação.

Os dados apresentados no **gráfico 4** nos permitem inferir que os trabalhadores, no passado, possuíam renda adequada, que lhes permitiu investir na compra da casa própria – programas para aquisição da casa própria mais adequados à sua renda, favorecidos por políticas de inclusão social ou via trabalho assalariado de boa qualidade e remuneração. O avanço da Política neoliberal colocou **grande parte dos** trabalhadores na precariedade.

O **gráfico 5**, a seguir, mostra o número de pessoas que residem no mesmo domicílio. Praticamente 30% dos trabalhadores entrevistados residem em domicílio que abriga cinco pessoas ou mais. De cada quatro trabalhadores entrevistados, um reside em domicílio com quatro pessoas, ou seja, 25% – geralmente o casal e dois filhos. Os que residem com outras duas pessoas, representam 22,6%. Somente 16% dos trabalhadores residem com apenas mais uma pessoa e 3,6% dos trabalhadores entrevistados, residem sozinhos, o que totaliza 42,2%, ou seja, a maioria dos trabalhadores mora em domicílio em que residem no total, de 1 a 3 pessoas. Encontramos por outro lado, pessoas em cujo imóvel residem acima de nove pessoas (1,8%).

### GRÁFICO 5 – NÚMERO DE PESSOAS QUE RESIDE NO MESMO DOMICÍLIO



FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

Nesta maioria, estão incluídos os solteiros, os separados e os casais com apenas um filho. Isso indica a necessidade do emprego para a estabilidade futura das famílias.

### GRÁFICO 6 – NÚMERO DE PESSOAS DEPENDENTES DE VOCÊ



FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

Mais de 30% dos trabalhadores entrevistados, não possuem dependentes. Os trabalhadores que possuem dois dependentes e residem no mesmo domicílio, representa 25% e os que têm apenas um dependente, 20%. Em quarto lugar estão aqueles trabalhadores com três dependentes, cerca de 13%. Os trabalhadores que possuem de 4 a 6 dependentes, totalizam 6%.

Portanto, os dados não se referem a um padrão familiar de excluídos e sim **a um perfil de trabalhadores que embora estejam em vias de exclusão, estão** acima da média do mercado de trabalho brasileiro. Esses trabalhadores sofreram direta ou indiretamente os impactos da política neoliberal adotada no Brasil pós anos 1990 e da redução das dimensões da sociedade salarial, abordadas no **capítulo 2**.

**TABELA 20 – NÚMERO DOS TRABALHADORES QUE RECEBEM BENEFÍCIOS – SEGURO-DESEMPREGO, APOSENTADORIA, BOLSA FAMÍLIA, PENSÃO DO TOTAL DE ENTREVISTADOS NAS AGÊNCIAS DA RMC.**

	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Seguro-Desemprego	10	6%
Bolsa Família	5	3%
Pensão	2	1,2%
Aposentadoria	1	0,6%
Outro benefício	3	1,8%
Total	21	12,6%

FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

Conforme a **tabela 20**, apenas 12,6% dos trabalhadores entrevistados recebe algum tipo de benefício – seguro-desemprego, bolsa família, pensão, aposentadoria. Entre estes, 6% dos trabalhadores estão recebendo o seguro-desemprego. No entanto, 60% dos trabalhadores já foram beneficiados pelo seguro-desemprego anteriormente: 5% dos trabalhadores durante um mês, 8% durante três meses, 26% durante quatro meses e 20% durante cinco meses. Portanto, há uma significativa rotatividade de mão-de-obra nas vagas oferecidas nas Agências Públicas de Emprego.



Percebe-se que o número de trabalhadores que recebem algum benefício do governo – seguro-desemprego, aposentadoria, bolsa família, é significativamente baixo. Pode-se observar, através dos dados levantados que, mesmo depois do debate sobre políticas públicas no Brasil, na ocasião da Constituição de 1988 e que acabou resultando na criação do FAT, o número de trabalhadores contemplados pelos programas desenvolvidos, continua sendo baixo.

Segundo a ideologia neoliberal, a saída para o desemprego, para a garantia de espaço no mercado de trabalho se dá de forma individualizada. A presente análise aponta para a necessidade de implementar novas estratégias de inclusão social e rever as PPE no Brasil. Portanto, além da realização de uma “integração entre os programas”, há necessidade de maiores investimentos em Políticas Públicas no Brasil.

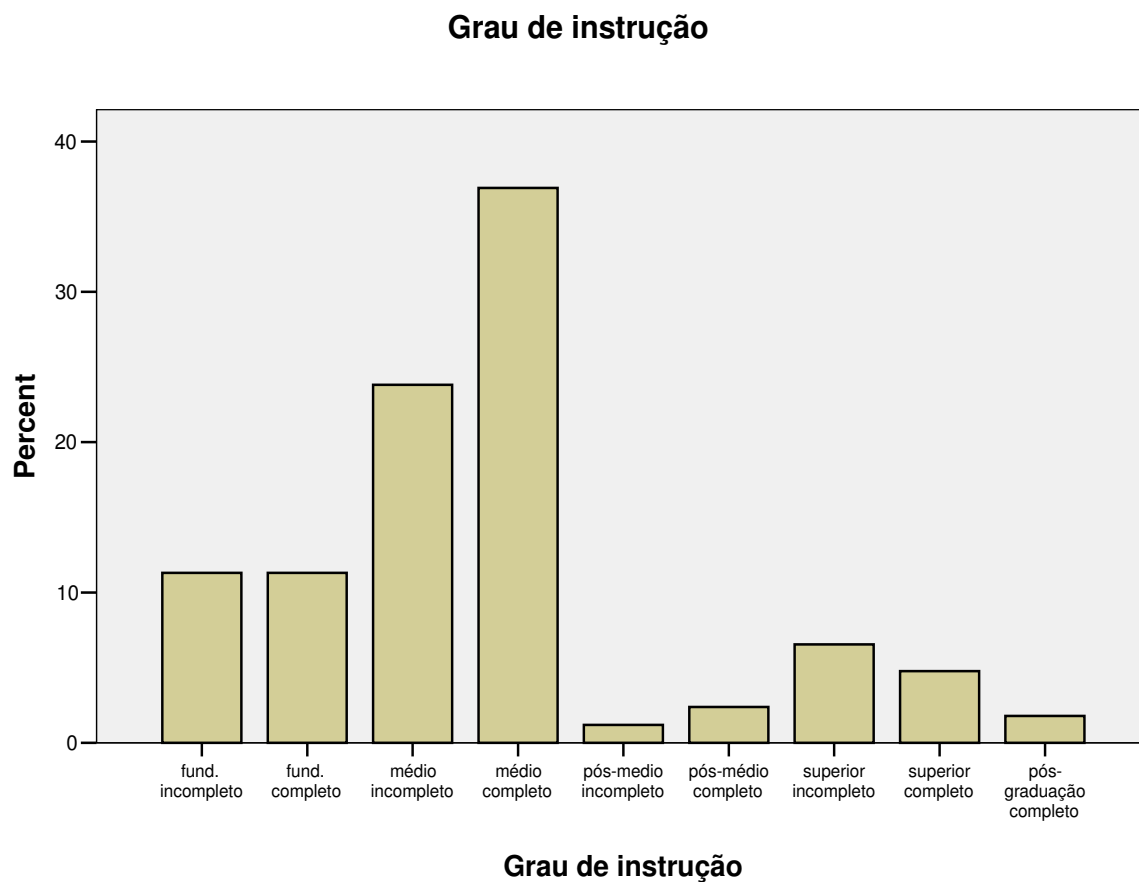
Deve-se considerar que, o seguro-desemprego é uma das políticas mais tradicionais voltadas para o mercado de trabalho. Conforme a **tabela 12**, apesar de ser uma das políticas de combate ao desemprego, ainda continua sendo o programa mais conhecido e procurado – principal PPE de apoio aos trabalhadores desempregados. A lei que regulamenta o pagamento do seguro-desemprego, não permite que a maioria dos trabalhadores possa receber o benefício por não atenderem as exigências do programa, estarem muito tempo fora do mercado de trabalho, ou terem perdido o emprego antes de completar o tempo mínimo para ter direito ao benefício. Enquanto buscam uma nova vaga no mercado de trabalho, os trabalhadores que estiverem aptos, de acordo com os critérios exigidos pelo programa, tem assistência temporária do benefício do seguro-desemprego, garantindo-lhes um patamar mínimo de remuneração por um período que pode variar de três a cinco meses, o que em si já é baixo, já que os indicadores sociais apontam para um período de desemprego que extrapola seis meses.

**TABELA 21 – GRAU DE INSTRUÇÃO DOS TRABALHADORES QUE PROCURAM AS AGÊNCIAS SINE-PR, CONFORME PESQUISA DE CAMPO**

	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Ensino Fundamental incompleto	19	11,3%
Ensino Fundamental completo	19	11,3%
Ensino Médio incompleto	40	23,8%
Ensino Médio completo	62	36,9%
Pós-Médio incompleto	2	1,2%
Pós-Médio completo	4	2,4%
Superior incompleto	11	6,5%
Superior completo	8	4,8%
Pós-graduação completo	3	1,8%
Total	168	100%

FONTES: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

**GRÁFICO 7 – GRAU DE INSTRUÇÃO DOS TRABALHADORES QUE PROCURAM AS AGÊNCIAS SINE-PR, CONFORME PESQUISA DE CAMPO**



FONTES: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

Conforme a **tabela 21** e o **gráfico 7**, a maioria dos trabalhadores que procura o SPE, 37% tem o ensino médio completo e 23,8% o incompleto e 11,3%, tem ensino fundamental incompleto e a mesma proporção, 11,3%, completo – totalizando 22,6%, no ensino fundamental. Cerca de 87% possuem escolaridade até o ensino pós-médio completo e 13% possuem grau de escolaridade do pós-médio ao superior completo. Pode-se afirmar que os trabalhadores que procuram as Agências SINE-PR possuem uma escolaridade razoável – acima da média brasileira e da escolaridade exigida pelas vagas oferecidas e estes dados reafirma os dados apresentados nas **tabelas 3 e 5** deste capítulo, das Agências de Curitiba.

Apenas 22% dos trabalhadores entrevistados estudam atualmente, 67%, não estudam e 11% não responderam. Dos trabalhadores que responderam se gostariam de voltar a estudar, 47% disseram que sim e 7%, que não. Praticamente 50% não fizeram cursos profissionalizantes e 40%, fez algum curso de qualificação e/ou profissionalizante.

Conforme dados do MEC, IBGE, DIEESE, SEED e do próprio MTE, pode-se constatar que, houve uma melhoria do grau de escolaridade no Brasil nos últimos anos. Os dados demonstram o esforço que os trabalhadores estão fazendo para conseguirem se reinserir no mercado de trabalho, ou seja, estão fazendo sua parte. No entanto, apesar de haver certo crescimento do número de vagas de trabalho durante os últimos anos, esse melhor “desempenho da economia brasileira” não representou diferenças significativas para os trabalhadores desempregados que procuram as Agências Públicas de Emprego. Nos últimos anos o Brasil não conseguiu gerar vagas de boa qualidade e remuneração.

A presente análise aponta para a necessidade de desenvolver um projeto nacional de emprego, articulado com as demais Políticas Públicas de Geração de Emprego e Renda. Por falta de uma análise política sobre as profundas e substanciais mudanças que estão ocorrendo no “novo mundo do trabalho”, no mundo e no Brasil, influenciado por

tendências neoliberais hegemônicas, torna-se conveniente aos governantes se ajustar às pressões do FMI e do Banco Mundial, não se comprometendo dessa forma com a construção de um projeto nacional de emprego de fato. O Estado por representar a instituição fundamental que articula e representa a sociedade civil, precisaria comprometer-se com políticas de emprego.

Na seqüência, procurou-se diagnosticar quais as maiores dificuldades que os trabalhadores que procuram as Agências SINE-PR encontram para conseguir um emprego, hoje. As variáveis analisadas foram: requisitos para conseguir um emprego e reduzir o desemprego hoje; exigências das empresas que oferecem as vagas e quais as que apresentam maiores dificuldades para o trabalhador atender; tipo de vaga de trabalho procurada; conhecimento sobre as vagas e como soube das mesmas; tempo de espera para conseguir novo emprego; trabalho que procura e se considera preparado; recusa da empresa, após ser encaminhado pela Agência; motivos da rejeição da vaga pelo trabalhador e, finalmente, o que os trabalhadores fazem quando não encontram uma vaga na Agência.

### 3.3.1 TRABALHO E BUSCA DE EMPREGO

A **tabela 22** refere-se a visão dos trabalhadores sobre os requisitos para se conseguir um emprego hoje. As respostas demonstram que os mesmos estão conscientes das dificuldades para obtenção de um emprego e das exigências dos empregadores – sinalizam que o mito da qualificação está entranhado no tecido social.

**TABELA 22 – REQUISITOS PARA CONSEGUIR UM EMPREGO HOJE**

		<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
1º lugar	Qualificação e formação adequadas	124	73,8%
2º lugar	Experiência no ramo	94	56%
3º lugar	Indicação e boas referências	85	50,6%
4º lugar	Persistência, auto-estima, determinação	77	45,8%
5º lugar	Enviar o currículo para várias empresas	31	18,5%
6º lugar	Procurar a Agência Pública de Emprego	18	10,7%
7º lugar	Outras alternativas	1	0,6%

FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

Considerando somente as respostas positivas, 73,8% dos trabalhadores, apontaram, em 1º lugar, qualificação e formação adequadas, como sendo o principal requisito hoje, para conseguir um emprego. Mais de 50% dos trabalhadores indicaram, em 2º e 3º lugar, experiência no ramo e boas referências como sendo importante, na hora de procurar uma vaga no mercado de trabalho. Em 4º lugar, vem a persistência, a auto-estima e a determinação, que para mais de 45% dos trabalhadores, também são importantes para se conseguir um emprego hoje.

Somente 18,5% consideram importante enviar Currículo para as empresas. Apenas 10% dos trabalhadores destacaram como alternativa importante, procurar a Agência Pública de Emprego. Portanto, qualificação e formação adequadas, experiência no ramo, indicação e boas referências foram consideradas as alternativas mais importantes. À Procura das Agências Públicas de Emprego e do envio do Currículo às empresas foram consideradas as menos importantes.

**TABELA 23 – REQUISITOS PARA REDUZIR O DESEMPREGO HOJE**

		<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
1º lugar	Qualificação permanente	103	61,3%
2º lugar	Cresc. Econ. com geração de novas vagas	102	60,7%
3º lugar	Políticas Públicas de Ger. de Emprego e renda	65	38,7%
4º lugar	Empreendimentos coletivos.	43	25,6%
5º lugar	Iniciativa individual	40	23,8%
6º lugar	Empreendimentos autônomos	13	7,7%
7º lugar	Outras alternativas	3	1,8%

FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

Ao levar em consideração a perspectiva de cada um dos entrevistados, acerca das formas de amenizar o impacto do desemprego ou gerar mais empregos, percebe-se que, qualificação permanente e crescimento econômico com geração de emprego, foram os dois requisitos mais importantes apontados por mais de 60% dos trabalhadores para reduzir o problema do desemprego. Em 3º lugar, vem a participação do Estado, através das Políticas Públicas de Geração de Emprego e Renda, com 38,7%. Empreendimentos coletivos: cooperativas, organizações comunitárias, associações de bairro e a iniciativa individual foram indicadas por aproximadamente 25%. Empreendimentos autônomos – próprio negócio/conta própria – não foi considerada opção significativa, pelos trabalhadores entrevistados, para reduzir o desemprego.

Outras alternativas para reduzir o desemprego, citadas pelos trabalhadores indicaram o ensino profissionalizante, a compreensão dos empregadores para a necessidade de dar oportunidade aos mais jovens, sem experiência, já que a experiência é requisito que os mesmos têm maior dificuldade em atender.

Os trabalhadores entrevistados compreendem que somente a iniciativa individual, empreendimentos coletivos e/ou autônomos, não são suficiente para reduzir o problema do desemprego hoje, mas, faz-se necessária, a intervenção do Estado nas relações capital-trabalho, através do crescimento econômico com geração de novas vagas e da extensão das Políticas Públicas de Geração de Emprego e renda. Portanto, a intervenção do Estado no Mercado de Trabalho, mediante construção de um projeto de desenvolvimento para o país revela-se favorável aos trabalhadores, enquanto que, a reconfiguração do papel do Estado desde os anos 1990 enquanto promotor de Políticas Públicas e seu afastamento das relações capital-trabalho demonstraram-se altamente desfavoráveis aos trabalhadores. Já no **capítulo 1** desta dissertação, ressaltou-se a importância da intervenção do Estado na regularização do mercado de trabalho.

Conforme a **tabela 24**, a principal dificuldade apontada pelos trabalhadores para sua inserção no mercado de trabalho é justamente a falta de experiência, seguido da falta de vagas, enquanto que, nas duas tabelas anteriores, a questão da qualificação foi apontada como o principal requisito. É importante explicitar aqui que há diferença entre experiência e qualificação, entre a qualidade das vagas oferecidas e as exigências feitas aos trabalhadores. Praticamente um terço dos entrevistados apontaram os baixos salários oferecidos como sendo um dos principais motivos do não-preenchimento de um número significativo de vagas.

Enquanto parte dos trabalhadores que procuram as Agências é relativamente exigente quanto ao trabalho e ao salário – caso dos mais jovens – outra parte se contenta com pouco devido à necessidade premente de conseguir um emprego – caso daqueles que estão mais tempo desempregados e dos que têm filhos e outros dependentes.

O conhecimento teórico difere do conhecimento prático. Os jovens que procuram o primeiro emprego não detêm conhecimento prático, devido falta de experiência. Aqueles

que detêm tempo de experiência, muitas vezes, não conseguem ocupar determinada vaga devido exigência de escolaridade – ensino médio completo. Esses fatores contribuem para o não-preenchimento de muitas vagas oferecidas no SPE.

**TABELA 24 – DIFICULDADES ENCONTRADAS PARA CONSEGUIR EMPREGO**

		<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
1º lugar	A falta de experiência	80	47,2%
2º lugar	A falta de vaga	74	44%
3º lugar	As exig. das empresas que oferecem as vagas	66	39,3%
4º lugar	Os baixos salários oferecidos	58	34,5%
5º lugar	A falta de qualificação	49	29,2%
6º lugar	A idade acima dos 40 anos	19	11,3%
7º lugar	Jornada incompatível para estudante	9	5,4%
8º lugar	Outras dificuldades	7	4,2%
9º lugar	A idade abaixo dos 18 anos	5	3%

FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

As cinco maiores dificuldades encontradas para se conseguir um emprego hoje, considerando somente as respostas positivas dos trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego são: em 1º lugar, a falta de experiência 47,2%; em 2º lugar, a falta de vagas 44%; em 3º lugar, as exigências das empresas que oferecem as vagas 39,3%; em 4º lugar, os baixos salários oferecidos 34,5%; em 5º lugar, a falta de qualificação e formação adequadas 29,2%.

Outras dificuldades apontadas foram, a idade acima dos 40 anos, em 6º lugar, 11,3%; devido a jornada incompatível para estudantes, em 7º lugar, 5,4%; e outras dificuldades 4,2%. Portanto, a falta de experiência, a falta de vagas, as exigências das empresas que oferecem as vagas, os baixos salários oferecidos e a falta de qualificação foram as principais dificuldades apontadas pelos trabalhadores pela sua não re-inserção no



mercado de trabalho. Além do desemprego estrutural e friccional, há uma radical mudança no “novo mundo do trabalho”, pois o mercado não consegue absorver a demanda. Portanto, cresce cada vez mais o percentual de trabalhadores que não conseguem nem sequer vender o único meio de sobrevivência que lhe resta – sua força de trabalho.

Pode-se considerar a qualificação um verdadeiro mito para justificar a não re-inserção desse contingente de trabalhadores no mercado de trabalho, ou seja, da grande maioria dos trabalhadores que procuram as Agências SINE-PR.

Os dados das **tabelas 22 e 23** – sobre os requisitos para conseguir um emprego e requisitos para reduzir o desemprego hoje – revelam que a qualificação e formação adequadas e a qualificação permanente, aparecem em ambas as tabelas, em primeiro lugar. Porém, é importante destacar que na **tabela 24**, sobre as dificuldades para conseguir emprego, a falta de qualificação vai para o 5º lugar. A idade acima dos 40 anos (11,3%), jornada incompatível para estudante (5,4%), e idade abaixo dos 18 anos (3%) se constituem em dificuldades menos relevantes para se conseguir um emprego hoje.

Estes dados confirmam que se, por um lado, os trabalhadores incorporam o discurso da qualificação<sup>47</sup>, presente no cotidiano do mercado de trabalho, por outro lado, estes mesmos trabalhadores desfazem o mito da qualificação, quando percebem, na prática, que as dificuldades para se conseguir um emprego, são outras e que, mesmo os qualificados, estão desempregados e que aqueles que estão trabalhando, são mal pagos.

O mito da qualificação, enquanto um discurso ideológico esconde as razões reais do desemprego. Inicialmente a mão-de-obra, a venda da força de trabalho é desvalorizada através desse discurso, para que posteriormente, os empregadores possam oferecer salários

---

<sup>47</sup> Segundo Foucault (1996, p. 10), o conceito de discurso “não é simplesmente aquilo que manifesta (ou oculta) o desejo; é também aquilo que é objeto de desejo; e visto que – isto a história não cessa de nos ensinar – o discurso não é simplesmente aquilo que traduz as lutas ou os sistemas de dominação, mas aquilo por que, pelo qual se luta”.

cada vez mais baixos, desrespeitando muitas vezes a própria legislação trabalhista para obter maiores lucros, através da exploração da mão-de-obra barata.

As dificuldades apontadas pelos trabalhadores indicam que a baixa alocação revela uma profunda desestruturação do “novo mundo do trabalho”, ou seja, o mercado não consegue absorver a demanda de trabalho. É importante ressaltar que o desemprego não é uma novidade no capitalismo. Marx já falava do papel do “exército industrial de reserva”. Hobsbawm (1987) mostra os períodos de grande desemprego e a ação dos trabalhadores para amenizar o problema – redes solidárias, etc. Hoje o desemprego de longa duração apresenta-se como algo novo na história do sistema econômico capitalista.

Mediante esses dados há necessidade de desenvolver uma análise peculiar sobre o “discurso da qualificação”. Os altos investimentos em qualificação social e profissional, realizados com recursos do FAT, através da SETP, apresentados na **Quadro 4**, não representaram uma elevação significativa do índice de alocação nas Agências SINE-PR. Mesmo realizando algum curso de qualificação, os trabalhadores desempregados sentem dificuldades de se re-inserir no mercado de trabalho. Os qualificados também encontram dificuldades em poder manterem-se no emprego.

Segundo Castells (1999, p. 272), “a mão-de-obra desvalorizada, em particular nos cargos iniciais de uma nova geração de trabalhadores formada por mulheres, minorias étnicas, imigrantes e jovens, está concentrada em atividades de baixa qualificação e mal-pagas, bem como no trabalho temporário e/ou serviços diversos”. Isso pode ser constatado quando se analisa o número de vagas disponíveis nas Agências SINE-PR por atividade econômica, conforme a **tabela 6**. Com as novas tecnologias há a criação de outros tipos de empregos. Castells não acredita que o trabalho humano vai ser substituído completamente, aqueles repetitivos, que podem ser codificados e executados por uma máquina, sim.

Uma das estratégias utilizadas pela nova fase de acumulação do capital é compensar os qualificados com um tipo de trabalho bem-pago e estável, mesmo submetendo a muitos constrangimentos, como a intensificação do ritmo de trabalho, a dependência com relação à empresa, e extensas jornadas de trabalho. Os trabalhadores em vias de exclusão tendem a atuar no final da cadeia produtiva, onde os salários são baixos, o trabalho é instável e precário.

Conforme a nova divisão internacional do trabalho, as vagas de baixa qualificação e remuneração tendem a se concentrar nos países periféricos do capitalismo. Ao serem oferecidas no SPE, principalmente, aos trabalhadores em vias de exclusão, contribuem para aumentar ainda mais as desigualdades salariais e de renda, entre qualificados e não-qualificados, incluídos, em vias de exclusão ou realmente excluídos.

Neste sentido, o emprego continua sendo um meio de inclusão e exclusão social. Sobram vagas nas Agências SINE-PR, mas de baixa qualificação e remuneração. Além disso, os índices de aproveitamento dos cursos de qualificação profissional financiados pelo FAT, são relativamente baixos.

O risco de não permanecer no mercado de trabalho, o trabalho sob pressão, a demissão de quadros significativos de mão-de-obra, a possível não-empregabilidade dos qualificados, a permanência no desemprego de longa duração, constituem hoje, um dos grandes dilemas da modernidade. Esse contexto faz parte da realidade dos trabalhadores em vias de exclusão e da redução das dimensões da sociedade salarial, no Brasil e no mundo.

A política de empregabilidade marcada pela necessidade contínua e constante de qualificação e requalificação retira dos trabalhadores o direito ao trabalho e caracterizam a degradação da condição salarial no contexto atual. Hoje, não há mais trabalho socialmente necessário para todos. Não temos mais garantias mínimas de trabalho para os jovens

recém-formados. A educação passou a ser formação para o mercado, com uma capacitação pré-datada – “programação da obsolescência da força de trabalho”. A rotatividade está institucionalizada na precarização. O trabalhador perde a identidade de ser produtivo e o direito ao trabalho. Os recursos são escassos, porque não são redistribuídos.

O medo do desemprego nas últimas décadas passou a ser utilizado pelo capital como principal mecanismo de controle da classe trabalhadora. O paradigma do processo de acumulação flexível substitui o paradigma da produção padronizada. Neste sentido, o “pleno emprego” deixa de ser uma questão do Estado passando a ser responsabilidade do indivíduo – tratado e resolvido de forma individualizada.

Diante do atual índice de crescimento da economia, do crescimento obtido nos últimos anos, da geração de postos de trabalho de baixa qualidade e remuneração, torna-se cada vez mais difícil reduzir o problema do desemprego no Brasil. As mudanças ocasionadas pela chamada revolução tecnológica eliminam postos de trabalho de boa qualidade e remuneração. Esse contingente de trabalhadores que perdeu o emprego formal, nas últimas décadas, está em via de exclusão da sociedade salarial, a possível re-inserção ao mercado de trabalho, obstaculizado.

O discurso da qualificação, ao retirar a responsabilidade do Estado quanto ao emprego, defende os interesses do capital, pois, procura justificar o não-preenchimento de vagas de baixa qualificação e remuneração. A falta de qualificação profissional passa ser vista como o principal motivo do não preenchimento de um número significativo de vagas oferecidas nas Agências SINE-PR. Por outro lado, ao se desconsiderar a redução das dimensões da sociedade salarial, as mudanças provocadas pela revolução tecnológica e informacional ao ocultar os conflitos de classe, esse discurso, manifesta a ideologia neoliberal.

Por outro lado, esse discurso pode ser desmentido devido o desemprego existente hoje, não resultar apenas da falta de qualificação profissional. A maioria das vagas oferecidas nas Agências SINE-PR não requer elevada qualificação. Os trabalhadores possuem maior escolaridade que a exigida pelas vagas. Por outro lado os empregadores estão deixando de oferecer treinamento no local de trabalho e não oferecer garantias de permanência nas vagas. É justamente pelo excesso de mão-de-obra e por um discurso que se desenvolveu – dos trabalhadores serem polivalentes, multifuncionais, preparados para quaisquer eventualidades – que os empregadores passaram a exigir cada vez mais dos trabalhadores, o que nem sempre se justifica, pelo tipo de função a exercer.

Durante a década de 1990, vendeu-se aos trabalhadores a idéia de que o desemprego era conseqüência da falta de qualificação profissional – o avanço educacional seria suficiente para superar o problema do desemprego. Aos poucos esse discurso corrente foi incorporado pelos próprios trabalhadores que procuram emprego nas Agências SINE-PR. Porém, os trabalhadores que detêm maior qualificação – nível superior – também são atingidos pelo desemprego. “Nos anos 1990, o desemprego para pessoas com mais de oito anos de instrução subiu 620%, enquanto que para pessoas com menos de um ano o aumento foi de 189%” (POCHMANN, 2002b, p. 79). “Os jovens na faixa de 15 e 24 anos são os mais atingidos pelo desemprego. Em 2000 eles eram 5,7 milhões, representando 49% do total de desemprego nacional” (POCHMANN, 2002b, p. 89).

Ao ser adotado como critério de seleção de mão-de-obra, o discurso da falta de qualificação dificulta ou impede que um número significativo de vagas seja preenchido, pois parte dos trabalhadores supostamente não atenderiam ao perfil. As explicações dadas pelo discurso da qualificação tendem a ocultar as condições de trabalho e os baixos salários oferecidos. Esse discurso pode estar sendo desfeito e desmentido por aqueles trabalhadores que recusam as vagas oferecidas nas Agências SINE-PR.

É neste cenário que surge e ganha força, sobretudo entre os empresários, o conceito de empregabilidade. Trata-se de um argumento que tenta transferir para o trabalhador a responsabilidade pela manutenção, ou não de seu emprego, cabendo a ele próprio enfrentar o desafio de se adaptar às novas formas de trabalho, que exigem: educação básica de qualidade, flexibilidade de conteúdos, constante requalificação profissional, iniciativa, polivalência, participação, discernimento, envolvimento e compromisso. A empregabilidade se torna, assim, justificativa para a exclusão social, e serve como instrumento para a nova segmentação que começa a se configurar: incluídos e excluídos do mercado de trabalho (DIEESE, 2001, p. 272 – 273).

Além de alimentar expectativas de emprego, esse discurso conseguiu transferir para os próprios trabalhadores a responsabilidade pelo desemprego, gerando um sentimento de insuficiência e incapacidade. Os trabalhadores sentem-se culpados pela condição de estarem desempregados e não vêem o desemprego como um problema conjuntural/estrutural. Uma das facetas perversas do neoliberalismo manifesta-se na argumentação de que os trabalhadores melhor qualificados têm as melhores vagas nas empresas.

Na Agência Central, enquanto os trabalhadores aguardam para serem atendidos, são convidados para assistir uma palestra sobre “empregabilidade”. Além da preocupação com a elevação da auto-estima dos trabalhadores, são dadas recomendações e orientações de como os trabalhadores devem portar-se diante de uma entrevista. Conforme Rosandiski (2002), “tem-se contratado pessoas com maior nível de escolaridade, mas para ocupar inclusive os cargos de baixa qualificação. Isto ocorre porque os quadros foram muito enxugados no bojo da reestruturação organizacional”.

O predomínio das políticas neoliberais, o aumento dos postos de trabalho de baixa qualificação e remuneração, o discurso da qualificação acentuado a partir dos anos 1990, “criaram certa crença de que o mercado de trabalho estava demandando um trabalhador mais qualificado. Daí surgiu a tese da empregabilidade e da necessidade da constante

atualização do trabalhador para acompanhar as rápidas mudanças que ocorrem no mundo do trabalho, dentro da nova sociedade da informação” (MORETTO, 2001, p. 82).

No Brasil, o empresário, em geral, faz uso sistemático da prática de contratar e demitir como uma das formas de selecionar pessoal necessário e mais adequado às exigências das empresas. Relações de trabalho flexíveis, com fraca presença de organização dos empregados por local de trabalho, elevado excedente de mão-de-obra e ausência de regras de contratação favoráveis aos trabalhadores, inviabilizam a construção de um padrão de emprego comprometido com condições e relações de trabalho democráticas. Conforma-se assim uma crescente precarização dos rendimentos assalariados (POCHMANN, 1999, p. 153).

A possibilidade dos trabalhadores em vias de exclusão poder ascender socialmente, pode estar sendo desfeita, devido sua passagem por diversas vezes nas Agências, a maioria dos encaminhamentos e entrevistas efetuados, não resultam em alocação. A falta de perspectivas de encontrar uma vaga no mercado de trabalho de boa qualidade e remuneração faz com que parte destes trabalhadores perca suas esperanças.

A presente análise aponta para a necessidade de repensar as PPE no Brasil, especificamente, no que se refere ao processo de intermediação de mão-de-obra, objeto de nossa pesquisa. Há necessidade de implementar novas estratégias de inclusão social. O sistema econômico capitalista em sua nova fase de acumulação, não necessita mais do trabalho de todos, mas ainda continua a necessitar de mão-de-obra humana. Hoje é possível produzir riquezas para toda a sociedade sem que todas as pessoas necessitem trabalhar, mas as pessoas continuam necessitando trabalhar, pois dependem da sua força de trabalho para se sustentar. “Hoje se pode produzir mais em menos tempo, com menos trabalho” (GORZ, 1997, p. 97).

Segundo Harvey (1993) os trabalhadores altamente qualificados são compensados com um tipo de trabalho bem pago e estável, mesmo sendo submetidos a intensos ritmos e extensas jornadas de trabalho, enquanto que, os não-qualificados, tendem a atuar no final da cadeia produtiva onde o trabalho é precário e os salários são baixos, mas mesmo assim, conforme os dados sobre Trabalho/Estágio/Emprego anterior, esses trabalhadores são submetidos a pesados constrangimentos: exigências de qualificação e requalificação; escolaridade e tempo de experiência; contratos precários e baixos salários; instabilidade no trabalho; medo do desemprego; intensos ritmos e extensas jornadas de trabalho no emprego anterior.

**TABELA 25 – EXIGÊNCIAS DAS EMPRESAS/PREENCHIMENTO DAS VAGAS**

		<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
1º lugar	Experiência de 12 meses (ramo/função)	81	48,2%
2º lugar	Ensino Médio completo	73	43,5%
3º lugar	Conhecimento de Informática	48	28,6%
4º lugar	Experiência de 6 meses (ramo/função)	32	19%
5º lugar	Superior completo	20	11,9%
6º lugar	Ensino Fundamental completo	18	10,7%
7º lugar	Conhecimento de Língua Estrangeira	14	8,3%
8º lugar	Ensino Pós-Médio completo	6	3,6%
9º lugar	Pós-graduação completo	4	2,4%
10º lugar	Outra exigência	3	1,8%

FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

A **tabela 25** apresenta em ordem de prioridade, do 1º ao 10º lugar, quais as exigências mais comuns das empresas para o preenchimento das vagas. As duas exigências mais comuns das empresas para o preenchimento das vagas são 12 meses de experiência (48,2%), ensino médio completo (43,5%). A terceira exigência requer conhecimento na



área de informática (28,6%). Apesar do discurso da qualificação, a 1ª maior exigência segundo os trabalhadores, é um ano de experiência no ramo/função.

Conforme os trabalhadores entrevistados, apenas 12% das empresas exigem ensino superior completo. Existem empregadores que exigem pelo menos 6 meses de experiência (19%). Pós-médio e pós-graduação totalizam um percentual de apenas 6%. Os dados demonstram que os qualificados também sentem dificuldades de re-inserção no mercado de trabalho – concluíram o ensino superior e não possuem tempo de experiência.

Conforme Harvey (1993), atualmente, o sistema econômico capitalista na sua nova fase de acumulação – acumulação flexível, faz outras exigências aos trabalhadores, por exemplo, envolvimento dos trabalhadores com os objetivos da empresa, tornando-os colaboradores – “vestir a camisa da empresa”. Hoje, o capitalismo procura, inclusive, captar a subjetividade do trabalhador e subordiná-la à lógica do capital – ampliação dos lucros. Essas exigências dificultam ainda mais a inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho e contribuem para o não-preenchimento de um número significativo de vagas oferecidas nas Agências SINE-PR.

Os trabalhadores que estão em vias de exclusão da sociedade salarial ou dela nunca participaram integralmente, aqueles que recém saíram do mercado de trabalho ou perderam seu emprego, apresentam maiores dificuldades de atender as exigências do capitalismo na sua fase de acumulação, em relação ao emprego – ser flexível, polivalente, multifuncional. Por isso, a experiência adquirida no emprego anterior, muitas vezes, não serve para a vaga que está sendo oferecida. A alta rotatividade, alternância e volatilidade no emprego dificultam os trabalhadores acompanharem as mudanças em curso no mundo do trabalho.

**TABELA 26 – EXIGÊNCIA COM MAIOR DIFICULDADE DE ATENDER**

		<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
1º lugar	Tempo de experiência	84	50%
2º lugar	Escolaridade	42	25%
3º lugar	Outras exigências	17	10%
Não respondeu		25	15%
Total		168	100%

FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

Considerando as três maiores exigências que os trabalhadores tem de atender, em 1º lugar, vem o tempo de experiência citado por 50%; em 2º lugar, a escolaridade 25% e, em 3º lugar, outras exigências 10%.

De cada dois trabalhadores que procuram o SPE, um trabalhador apontou o tempo de experiência como sendo a maior dificuldade de atender. De cada quatro trabalhadores, um apontou a escolaridade com a maior dificuldade para conseguir uma vaga no mercado de trabalho. De cada dez trabalhadores, um apontou outras exigências como sendo sua maior dificuldade.

Comparando-se as **tabelas 25 e 26**, pode-se perceber que as exigências das empresas concentram-se especialmente no tempo de experiência e no ensino médio, embora, em 3º lugar apareça a exigência de informática. Porém, enquanto 50% consideram o tempo de experiência como o quesito mais difícil a ser atendido, somente 25% consideram a escolaridade – ensino médio – como difícil. Isso demonstra uma característica do momento presente: os empregadores não querem investir em treinamento de seus trabalhadores.

As dificuldades podem se explicar pelo fato que a maioria dos que buscam emprego nas Agências são jovens que tem ensino médio completo, ou estão cursando, mas

não tem qualquer experiência de trabalho, ou se tem alguma, o tempo de experiência é bem menor que um ano.

Considerando-se o perfil dos trabalhadores que procuram emprego nas Agências SINE-PR, a solicitação deste período de experiência é grande demais, devido à rotatividade entre empregos e a alternância entre períodos de emprego e desemprego.

O que dificulta ainda mais a re-inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho é que a exigência de um ano de experiência é feita inclusive para funções mais simples, que na prática não necessitariam um período tão grande.

Mais de 30% dos trabalhadores dizem procurar qualquer trabalho. Cerca de 27% esperam conseguir um trabalho mais adequado à sua formação/qualificação. Somente 9% buscam melhores salários e 7%, uma função específica. Quando se busca qualquer trabalho, dando pouco valor à função que se vai exercer e até mesmo ao salário que está sendo oferecido, a possibilidade de escolha se reduz e a probabilidade de conseguir um emprego precário aumenta.

A seguir, a **tabela 27** demonstra que os trabalhadores são relativamente exigentes em relação às vagas que procuram. A soma do percentual de trabalhadores que buscam trabalho adequado à formação/qualificação, trabalho formal, melhor salário ou uma função específica equivale a 63,5% do total e praticamente 1/3 dos trabalhadores (33,4%) afirmaram procurar qualquer trabalho.

O tipo de vaga de trabalho procurada nem sempre condiz com as vagas oferecidas nas Agências SINE-PR. Isso contribui para o não-preenchimento de determinadas vagas e faz os trabalhadores procurem alternativas individualizadas de inserção no mercado de trabalho – empreendedorismo, contrapropismo, trabalho informal, além de procurar as Agências privadas de emprego.

**TABELA 27 – TIPO DE VAGA DE TRABALHO PROCURADA**

		<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
1º lugar	Qualquer trabalho	56	33,4%
2º lugar	Trabalho adequado à formação/qualificação	46	27,4%
3º lugar	Busca de trabalho formal	17	10%
4º lugar	Melhor salário	15	9%
5º lugar	Busca uma função específica	12	7%
6º lugar	Outro trabalho	9	5,4%
Não respondeu		13	7,7%
Total		168	100%

FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

Os dados da **tabela 27** demonstram que o trabalho assalariado registrado em carteira continua sendo considerado importante para a maioria dos trabalhadores que procuram as Agências SINE-PR, interessados em uma vaga no mercado de trabalho hoje. Analisa-se, ainda, a dependência do trabalhador em vender a força de trabalho para a sobrevivência, devido às dificuldades encontradas para **se** conseguir emprego hoje. Assim, procuram qualquer trabalho 33,4%. Um percentual de menos de 30% dos trabalhadores ainda tem esperanças e buscam trabalho mais adequado à sua formação e qualificação, geralmente função associada ao trabalho anterior. **Essa** busca raramente é satisfeita.

A **tabela 27** mostra também que os trabalhadores desempregados exigem cada vez menos dos empregadores e se “contentam” com pouco. Somente 10% dos trabalhadores entrevistados dizem buscar trabalho formal. A pretensão salarial é baixa, até porque, 52% dos trabalhadores que comparecem às Agências Públicas de Emprego, conhecem quais as vagas oferecidas e a realidade dos baixos salários propostos. Outros 45%, simplesmente desconhecem as vagas ofertadas. Dos trabalhadores entrevistados, 68% procuram o SPE para conseguir trabalho, 33% para requerer o seguro-desemprego e 10% para fazer cursos de qualificação oferecidos pela SETP.

**TABELA 28 – CONHECIMENTO DAS VAGAS**

		<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
1º lugar	Terminais de consulta	37	22%
2º lugar	Parentes, colegas e vizinhos	15	10%
3º lugar	Em casa pela Internet	14	8,3%
4º lugar	TV	11	6,5%
5º lugar	Rádio	4	2,4%
6º lugar	Outros	5	3%
Total		86	52,2%

FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

Conforme a **tabela 28**, **50%** dos trabalhadores, conhecem as vagas oferecidas pelas Agências Públicas de Emprego. Os trabalhadores souberam das vagas através dos terminais de consultas, nas próprias Agências, 22%; através de parentes, colegas e vizinhos, 10%; em casa, pela Internet, 8,3%; através da TV 6,5% e 2,4% através do rádio.

Os trabalhadores necessitam de maiores esclarecimentos sobre as vagas oferecidas nas Agências Públicas de Emprego. Os terminais de consulta e a informação de parentes, colegas e vizinhos revelaram-se as mais importantes formas de conhecimento das vagas e totalizaram 32%.

Apesar do sistema de indicação ser mais utilizado pelos trabalhadores na hora de procurar por uma vaga no mercado de trabalho, o mesmo, também é utilizado atualmente pelos empregadores que, consideram o meio mais eficiente de seleção de mão-de-obra. No entanto, a indicação, demonstra-se menos adequada aos trabalhadores desempregados devido vincular a indicação ao desempenho. A pessoa que faz a indicação geralmente está trabalhando e dependendo do desempenho da pessoa indicada, ambos podem vir a ser pressionados e cobrados para não perder o emprego. A indicação de certa forma exclui outros trabalhadores que dependeriam da divulgação das vagas.

A divulgação das vagas, através do rádio e da TV, foi considerada pelos trabalhadores, menos importante e totalizou 9%. Provavelmente 8% dos trabalhadores possuem Internet e ficaram sabendo das vagas em casa, conforme os dados indicam.

A informatização do sistema possibilitou que muitos trabalhadores tivessem acesso às vagas oferecidas nas Agências. Porém, grande parte dos trabalhadores, cerca de 45% ainda vão até as Agências sem conhecer as vagas.

**TABELA 29 – EXPECTATIVA PARA CONSEGUIR UM NOVO EMPREGO**

	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
De um até 3 meses	78	46,5%
De 3 a 6 meses	49	29,2%
De 6 a 12 meses	11	6,5%
Mais de 12 meses	12	7%
Não respondeu	18	10,7%
Total	168	100%

FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

Os dados do **tabela 29** mostram a expectativa que os trabalhadores desempregados têm, de conseguirem um novo emprego e quanto o novo emprego é importante para a pessoa desempregada. Dos entrevistados 46,5% responderam que esperam conseguir emprego em até três meses; 29,5% de três a seis meses; 6,5% de seis a doze meses e 7% mais de doze meses. A maioria (75,7%) dos trabalhadores espera conseguir emprego até os seis primeiros meses, enquanto 13,5% esperam conseguir emprego depois dos seis primeiros meses. Apesar da expectativa, a realidade do mercado de trabalho mostra que o tempo de espera é maior que seis meses (DIEESE, 2001).

Mais da metade dos trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego estão muito preocupados em não conseguir um novo emprego 50,2% e, 32,7%

consideraram-se preocupados e somente 8,3% não responderam se estão ou não preocupados. Esta preocupação revela a necessidade que estas pessoas têm do emprego e a consciência sobre as dificuldades que se apresentam.

Segundos dados do DIEESE a duração média de procura de trabalho, aumentou significativamente nos últimos anos. O aumento do tempo de busca por uma vaga, “evidencia o grau de dificuldade dos desempregados em conseguir um emprego ou trabalho e são indicações do aumento do tempo de permanência desses trabalhadores na situação de desemprego, confirmada pelo crescimento na proporção de desempregados com duração de procura superior a um ano” (DIEESE, 2001, p. 55). Apesar da maioria dos trabalhadores que procuram as Agências SINE-PR estar desempregada, parte deles, não aceitam facilmente trabalhos precários, com baixa remuneração, com pouca ou nenhuma proteção e amparo legal. Em geral, as expectativas são de conseguirem uma vaga em setores que tradicionalmente ofereceriam boas vagas – jornadas e salários adequados e contrato formal, conforme **tabela 30**.

**TABELA 30 – TRABALHO QUE PROCURA E SE CONSIDERA PREPARADO**

		<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
1º lugar	Indústria	56	33%
2º lugar	Escritório, bancos e outros serviços administ.	45	27%
3º lugar	Comércio (vendas, balcão, lanchonete, etc)	35	20%
4º lugar	Telecomunicações	29	17%
5º lugar	Vigilância e segurança	17	10%
6º lugar	Serviços pessoais e domésticos	14	8%
7º lugar	Limpeza e conservação	14	8%
8º lugar	Moto Boy, motorista, manobrista e frentista.	5	3%
9º lugar	Serviços gerais	4	2%
10º lugar	Preparado para outro tipo de trabalho	4	2%

FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

A **tabela 30** mostra que os trabalhadores estão em busca do emprego perdido no setor industrial e no comércio ou nos serviços. A maior parte dos empregos oferecidos nas Agências Públicas de Emprego são precários e de baixos salários. Os menos procurados se revelam mais precários ainda. O emprego na indústria, nos serviços administrativos e no comércio parece ser mais atraente, mas também são os postos que têm diminuído no mercado de trabalho, nos últimos anos, conforme análise realizada no **capítulo 2**, referindo-se a redução das dimensões da sociedade salarial.

Os empregos que os trabalhadores mais procuram no SPE e se consideram preparados foram enumerados do 1º ao 10º lugar, conforme a frequência como que foram mencionados. Dos cinco primeiros mais procurados, 33% se consideram preparados para atuar na indústria; 27% em escritórios e outros serviços administrativos; 20% no comércio – área de vendas, balcão, lanchonete, etc; 17%, no sistema de telecomunicação e 10% procuram trabalho na área de vigilância e segurança.

Pode-se aferir que os trabalhadores sentem-se qualificados. As vagas que requerem menor escolaridade e qualificação foram menos procuradas. A maioria dos trabalhadores entrevistados procura vagas que requerem adequada escolaridade e qualificação. Os dados demonstram que, se os trabalhadores não se considerassem preparados para ocupar as vagas que exigem menor qualificação, do 5º ao 10º lugar, apareceriam entre o 1º e o 5º lugar, ou seja, os trabalhadores iriam procurar por vagas no setor de serviços gerais, domésticos, limpeza e conservação. Os cinco tipos de emprego que os trabalhadores menos procuram ou se consideram preparados são os serviços pessoais e domésticos, limpeza e conservação 8%; moto boy, motorista, manobrista 3%; serviços gerais ou preparados para outro tipo de trabalho 2%.

Ao confrontar a busca de vagas nos quatro ramos mais procurados pelos trabalhadores e os quatro ramos que oferecem maior número de vagas, conforme a **tabela**



6 pode-se perceber que só há coincidência no ramo do comércio. A indústria tem gerado poucas vagas à exceção da de alimentos e vestuário.

As mudanças em curso no mundo do trabalho dificultam cada vez mais e mais a inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho. Os trabalhadores, de modo geral, sentem maiores dificuldades migrarem de um tipo de emprego para outro. A qualificação que o trabalhador possui, muitas vezes, não serve para o tipo de vaga que está sendo oferecida, por isso, há necessidade de constante qualificação e atualização.

Os trabalhadores, após serem encaminhados pelas Agências Públicas de Emprego, podem ocupar a vaga oferecida, ou serem recusados pelo empregador. Seria interessante que o trabalhador, quando recusado pelo empregador, sempre soubesse as razões da recusa, pois assim ele buscaria aprimorar-se para uma próxima oportunidade. A **tabela 31** nos mostra algumas destas razões.

**TABELA 31 – MOTIVO DA RECUSA PELO EMPREGADOR APÓS ENCAMINHAMENTO EFETUADO PELA AGÊNCIA SINE-PR**

		<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
1º lugar	Aparência/filhos/idade/perfil inadequado	9	5,4%
2º lugar	Não fiquei sabendo qual o motivo	7	4,2%
3º lugar	A vaga já estava preenchida	4	2,4%
4º lugar	Devido a concorrência	3	1,8%
5º lugar	Horário e salário incompatível	2	1,2%
6º lugar	Não respondeu	11	6,6%
Total		36	21,6%

FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

Os motivos da recusa pelo empregador e do não-preenchimento de determinadas vagas oferecidas nas Agências SINE-PR, podem ser associados à lógica do sistema econômico capitalista financeiro-internacional. Por isso, há outros motivos que contribuem para o crescimento do desemprego e não-preenchimento de muitas vagas oferecidas, por exemplo, incentivos fiscais e para-fiscais, utilização e exploração da mão-de-obra barata, principalmente nos países periféricos do capitalismo, intensificação da concorrência provocada pelo processo de globalização da economia entre empresas nacionais, multinacionais e transnacionais.

Conforme a **tabela 31**, mais de 20% dos trabalhadores entrevistados, já foram encaminhados pelas Agências Públicas de Emprego para uma vaga no mercado de trabalho e recusados pelos empregadores. Dos 168 trabalhadores entrevistados, 21,4% responderam se foram recusados pelo empregador ou se houve rejeição da vaga para eles, após encaminhamento realizado pela Agência. Dos trabalhadores que afirmaram que foram encaminhados pela Agência, 14,8% não apontaram o motivo devido constrangimento. Somente 6,6% dos trabalhadores encaminhados anteriormente foram alocados. Portanto, o aproveitamento das vagas oferecidas foi extremamente baixo.

Os motivos mais citados pelos trabalhadores encaminhados e recusados pelos empregadores foram: aparência, filhos, idade e perfil inadequado 5,4%; outros não ficaram sabendo o motivo 4,2%; outros motivos também foram alegados: a vaga já estava preenchida 2,4%; muita concorrência 1,8%; o horário ou o salário era incompatível 1,2%.

Qualificação e formação adequadas não foram citadas pelos trabalhadores encaminhados, e recusados pelos empregadores, como requisitos explicativos do não-preenchimento das vagas oferecidas. Isto porque, geralmente o perfil da qualificação e formação já é filtrado pelo SPE, antes de encaminhar.

A vaga pode ser também rejeitada pelo próprio trabalhador, conforme **tabela 32**.

**TABELA 32 – MOTIVO DA REJEIÇÃO DA VAGA PELO TRABALHADOR APÓS SER ENCAMINHADO PELA AGÊNCIA PÚBLICA DE EMPREGO**

		<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
1º lugar	Condições de trabalho e baixos salários	13	7,8%
2º lugar	Trabalho incompatível/ramo/qualificação	7	4%
3º lugar	Devido os requisitos e as exigências	4	2,4%
4º lugar	Devido distância/deslocamento	3	1,8%
5º lugar	Outros motivos	9	5,4%
Total		36	21,4%

FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

Os motivos dos trabalhadores encaminhados pela Agência, que recusaram a vaga oferecida, foram, em 1º lugar, as condições de trabalho e os baixos salários oferecidos, 7,8%; em 2º lugar, trabalho incompatível para ramo e qualificação 4%; em 3º lugar, devido os requisitos e as exigências 2,4%; em 4º lugar, devido a distância e o deslocamento 1,8%; e em 5º lugar, outro motivo 5,4%. Percebe-se que as condições de trabalho e os baixos salários não são atrativos para 7,8% dos entrevistados, que preferiram recusar o emprego.

As condições de trabalho foram apontadas pelos trabalhadores como o principal motivo da recusa da vaga, enquanto que, qualificação e exigências ficaram em 2º e 3º lugar. Portanto, os trabalhadores, percebem na prática cotidiana, a intensificação da precarização do trabalho ocorrida nos últimos anos, principalmente, a partir dos anos 1990, mediante os processos de flexibilização da produção e desregulamentação da legislação do trabalho, apresentadas no **capítulo 2**.

Se o trabalhador recusa uma vaga que em princípio seria adequada ao seu perfil, em termos de qualificação e, ao rejeitar a vaga alega incompatibilidade com o ramo ou qualificação, é provável que estas sejam vagas de trabalho mais simples ou mais pesado do que o esperado, embora as exigências de qualificação tenham sido exageradas. Ou seja,

pede-se formação, qualificação e experiência em determinado trabalho, mas para exercer outro tipo de trabalho que não demanda estes conhecimentos.

A recusa de vagas, após encaminhamentos realizados pelas Agências pode ser associada além dos motivos apontados pelos trabalhadores a outros fatores que ultrapassam o âmbito do SPE: a desvalorização do trabalho e dos trabalhadores mediante o rebaixamento dos salários de praticamente de todas as categorias, nas últimas décadas, e conseqüente intensificação da exploração da mão-de-obra, através da aceleração do ritmo de trabalho e da produção. Pode-se utilizar aqui de empréstimo a expressão de Dejours (1992) – “O sofrimento no trabalho”.

O rebaixamento dos salários, o trabalho precário, a intensificação da produção, a aceleração do ritmo de trabalho faz com que o trabalho, muitas vezes, deixe de ser uma atividade que satisfaz e realiza o trabalhador. Esse sentimento de insatisfação e descontentamento em relação ao trabalho leva os trabalhadores rejeitarem qualquer vaga, qualquer trabalho. A rejeição de vagas de baixa qualidade e remuneração está associado a contestação do trabalhador à supremacia do capital.

**TABELA 33 – AÇÃO DO TRABALHADOR QUANDO NÃO ENCONTRA VAGA NA AGÊNCIA SINE-PR**

		<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
1º lugar	Retorna para a Agência no outro dia	102	60,7%
2º lugar	Vai pessoalmente às empresas procurar trabalho	91	54,2%
3º lugar	Vai procurar emprego nas Agências Privadas	78	46,4%
4º lugar	Fica esperando a indicação de colega ou amigo Esp. receber o S-D para depois procurar uma vaga Não retorna mais para a Agência	45	26,8%
5º lugar	Proc. o Plano Territorial de Qualificação (PLANTEQ)	21	12,5%
6º lugar	Buscar outras alternativas	5	3%

FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

A **tabela 33** mostra a persistência e determinação da maioria dos trabalhadores para conseguir um novo emprego. Somente 15,5% dos trabalhadores ficam esperando a indicação de colegas ou amigos, enquanto 12,5% procuram pelo PLANTEQ.

As três alternativas encontradas pela maioria dos trabalhadores, após procurarem a Agência e não encontrarem uma vaga foram: em 1º lugar, retornar para a Agência no outro dia 60,7%; em 2º lugar, ir pessoalmente às empresas procurar trabalho 54,2%; e em 3º lugar, ir procurar emprego nas Agências privadas de Emprego 46,4%. A grande proporção indica que parte destes trabalhadores tenta as três opções simultaneamente.

As três alternativas menos usadas pelos trabalhadores foram “fazer bicos” 3%, esperar receber o seguro-desemprego para depois procurar uma vaga no mercado de trabalho 4,8% e não retornar mais para a Agência 6,5%.

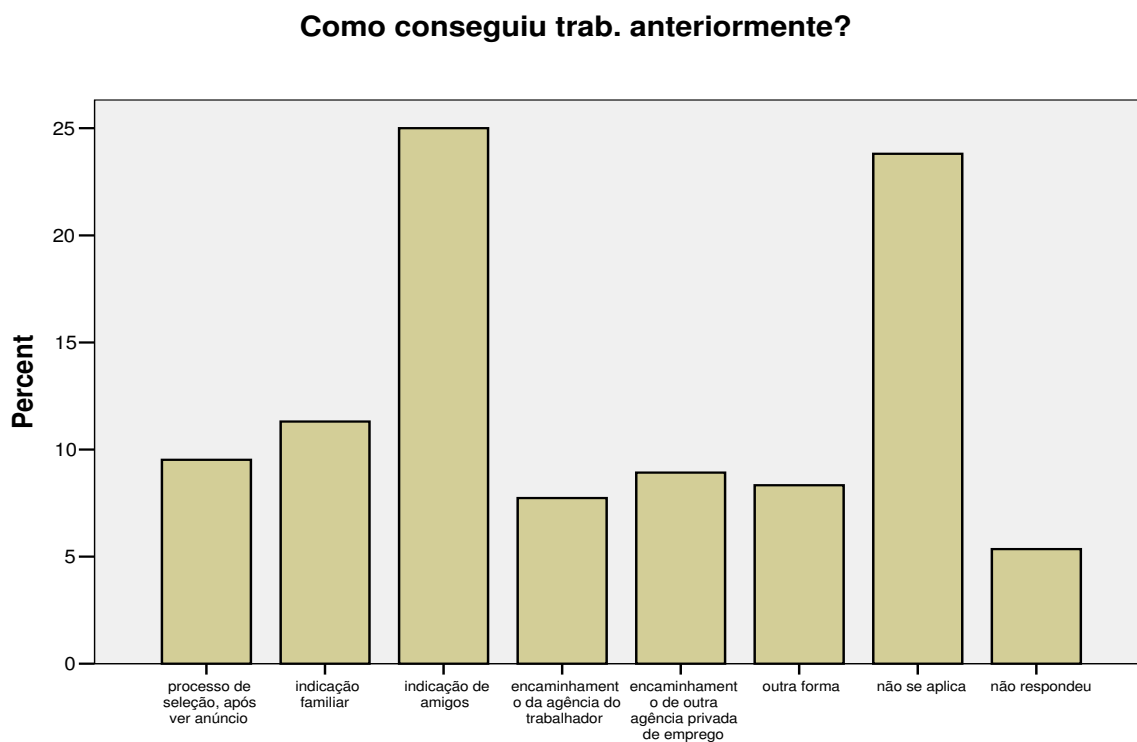
A **tabela 33** mostra também a individualização dos trabalhadores em conseguir um emprego. As alternativas consideradas mais importantes indicam uma busca individualizada por emprego nas Agências SINE-PR e Agências Privadas de emprego, ou diretamente com as empresas que oferecem as vagas. A indicação de colegas ou amigos representa outro aspecto da individualização. No entanto, àqueles que estão em vias de exclusão da sociedade salarial, geralmente, têm menos chances de serem indicados por colegas ou amigos a uma vaga no mercado de trabalho.

Os dados indicam que o processo de individualização dos trabalhadores possui uma trajetória. Conforme Sennett (1999), os trabalhadores estão perdendo os laços de solidariedade, companheirismo, ajuda mútua, identidade de classe, que os uniam, principalmente, no período de ascensão da sociedade salarial, no Brasil, e sua aproximação com o modelo social democrata. Para entender melhor que trabalhador é este que estava desempregado, mas que já teve um trabalho ou ocupação anterior, faz-se necessário analisar os dados referentes à situação de trabalho anterior.

### 3.3.2 DADOS SOBRE O EMPREGO/ESTÁGIO/TRABALHO ANTERIOR

Neste item procurou-se avaliar as condições de trabalho destes trabalhadores e o seu perfil, antes de procurar as Agências Públicas de Emprego. Em relação ao Emprego/Estágio/Trabalho anterior, foram analisados os seguintes aspectos: como o trabalhador conseguiu trabalho anteriormente; qual era o seu salário e expectativa salarial; condições de trabalho e benefícios oferecidos, programas desenvolvidos pelas empresas. Ao analisar os dados do **gráfico 8**, percebe-se que as duas alternativas mais utilizadas pelos trabalhadores para conseguirem o trabalho anterior foram a indicação de amigos 25% ou de familiares 12%. Somente 7,7% dos trabalhadores entrevistados, haviam conseguido o emprego através de encaminhamento de uma das Agências SINE-PR.

#### GRÁFICO 8 – COMO CONSEGUIU EMPREGO/ESTÁGIO ANTERIOR



#### Como conseguiu trab. anteriormente?

FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

Dos trabalhadores entrevistados, 9,5% conseguiram o emprego anterior através de processo de seleção, após ver anúncio e 9% através de encaminhamento de outras Agências Privadas de Emprego. Isto confirma o fato de que as empresas estão deixando de divulgar suas vagas, preferindo muitas vezes, que seus próprios funcionários indiquem amigos ou parentes. Com isto, evitam as filas de candidatos e despesas na contratação de novos funcionários.

O **gráfico 8** demonstra que menos de 20% dos trabalhadores entrevistados, conseguiram o emprego anterior mediante encaminhamentos realizados pelas Agências SINE-PR e Agências privadas de Emprego. Por outro lado, um terço dos trabalhadores entrevistados conseguiram o emprego anterior mediante indicação familiar ou de amigos. Os dados do **gráfico 8** estão associados à busca individualizada, referida na **tabela 33**.

A maioria dos trabalhadores (76,3%) já teve um emprego/estágio anterior, recebia remuneração de até R\$ 1.000,00 (mil reais), conforme **tabela 34**.

**TABELA 34 – O SALÁRIO NO TRABALHO ANTERIOR**

	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Até R\$ 350	24	14,3%
De R\$ 350 a 500	37	22%
De R\$ 500 a 1000	52	31%
De R\$ 1000 a 1500	1	0,6%
De R\$ 1500 a 2000	3	1,8%
Não se aplica	40	23,8%
Não respondeu	11	6,5%
Total	168	100%

FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

Os trabalhadores que recebiam de R\$ 500 a 1000 reais, representam 31%; 22% recebiam de R\$ 350 a 500 reais. Apenas 14,3% recebiam até de R\$ 350 reais e apenas 2,4% dos trabalhadores recebiam acima de R\$ 1000 reais.

Pode-se perceber através dos dados que a maioria dos trabalhadores que vão até as

Agências SINE-PR não são totalmente excluídos. Praticamente 70% dos trabalhadores trabalhavam anteriormente. Apesar de estarem desempregados, praticamente 60% já foram beneficiados pelo programa do seguro-desemprego. Dos trabalhadores entrevistados, 12% permanecem na condição de assalariado, devido receberem algum benefício do Estado. Atualmente, estes trabalhadores, caso não consigam recolocar-se no mercado de trabalho, estariam em vias de exclusão, conforme Castel.

O desemprego além de ser utilizado como o mecanismo mais eficiente de controle da classe trabalhadora – devido medo de perder o emprego – faz com que haja uma redução dos salários em função da grande demanda por emprego que, dificilmente será atendida. Poucos conseguem se re-inserir no mercado de trabalho.

Pode-se perceber também que, além dos baixos salários oferecidos pelos empregadores, a expectativa salarial é baixa – até dois salários mínimos.

**TABELA 35 – IDADE E PRETENSÃO SALARIAL NO NOVO EMPREGO**

Pretensão salarial no novo emprego		Até R\$ 350,00	De 351,00 até R\$ 500	De 501 até R\$ 750,00	De 751 até R\$ 1000,00	Acima de R\$ 1000	Total
Até 20 anos	Idade	32,5%	37,8%	29,7%	–	–	100%
	Pretensão salarial	25%	32,6%	28,2%	–	–	22,4%
De 21 a 30 anos	Idade	30,1%	26,5%	21,7%	20,5%	1,2%	100%
	Pretensão salarial	52%	51,2%	46,2%	58,6%	16,7%	50,3%
De 31 a 40 anos	Idade	10,3%	17,2%	24,1%	34,5%	13,8%	100%
	Pretensão salarial	6,3%	11,6%	17,9%	34,5%	66,7%	17,6%
Mais de 41 anos	Idade	50%	12,5%	18,8%	12,5%	6,3%	100%
	Pretensão salarial	16,7%	4,7%	7,7%	6,9%	16,7%	9,7%

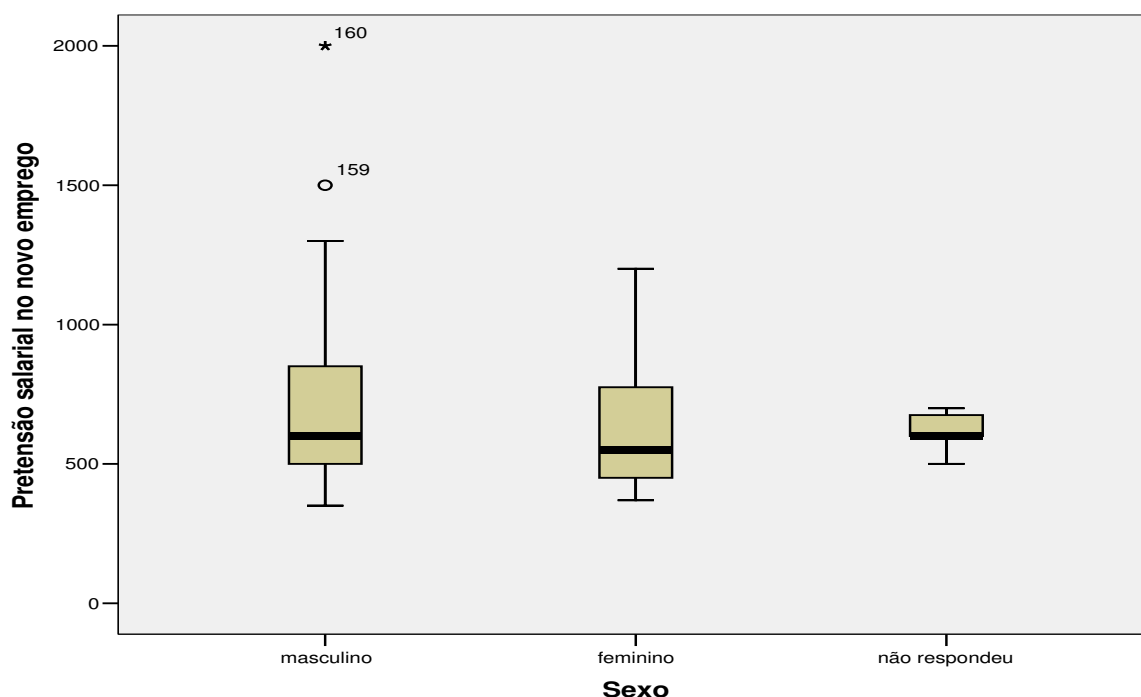
Fonte: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.



Conforme a **tabela 35**, (22,4%) dos trabalhadores entrevistados estava na faixa etária até 20 anos; (50,3%) de 21 a 30 anos; (17,6%) de 31a 40 anos e (9,7%), mais de 41 anos. Através dos dados pode-se fazer a seguinte constatação: quanto maior a faixa etária, maior a pretensão salarial e quanto menor a faixa etária, menor a pretensão salarial, ou seja, a pretensão salarial aumenta e diminui, conforme a faixa etária. Isso significa que, os jovens são relativamente mais suscetíveis aos baixos salários.

Dos trabalhadores que estavam na faixa etária de 31 a 40 anos (17,2%), 66,7%, manifestaram pretensão salarial acima de R\$ 1.000,00 reais, enquanto que, dos trabalhadores mais jovens, de 21 a 30, (50,2%), somente 16,7% manifestaram a mesma pretensão. Os trabalhadores que possuem maior faixa etária, geralmente, tendem a ser mais exigentes em relação ao salário do que os mais jovens, embora, a pretensão salarial, de modo geral, tenha se revelado baixa.

**GRÁFICO 9 – SEXO E PRETENSÃO SALARIAL NO NOVO EMPREGO**



Fonte: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

O **gráfico 9** indica a pretensão salarial no novo emprego, conforme o sexo. Para ambos, a pretensão salarial, no novo emprego, ficou praticamente entre um e dois salários mínimos. As expectativas indicam a disparidade dos rendimentos, no Brasil, embora, ao longo do tempo, a diferença venha se estreitando lentamente.

A pretensão salarial das mulheres, no novo emprego, ficou aproximadamente entre R\$ 500,00 a R\$ 600,00 reais, enquanto que, a dos homens ficou entre R\$ 600,00 a R\$ 800,00 reais. Mesmo sendo baixa, a pretensão salarial das mulheres é praticamente 25% menor que a dos homens. Portanto, apesar das mulheres possuírem qualificação, tempo experiência igual ou semelhante aos homens, ainda continuam recebendo menos pelo trabalho realizado.

A insatisfação em relação à remuneração no emprego anterior, a pretensão salarial no novo emprego, é importante para entender o perfil dos trabalhadores que procuram as Agências SINE-PR. Os dados demonstram que os mesmos estão conscientes das dificuldades encontradas, das mudanças que vem ocorrendo no mundo do trabalho nos últimos anos. O descontentamento com os baixos salários oferecidos, a percepção da queda do poder de compra dos salários é um exemplo concreto da desvalorização do trabalho e do trabalhador. Conforme dados do Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada (IPEA), o desemprego, a precarização e a informalidade são, entre outros, fatores responsáveis pela existência de 53,9 milhões de pessoas, ou 31,7% da população brasileira em 2003, que viviam com renda familiar até meio salário mínimo por pessoa (R\$ 120).

Visando analisar até que ponto os trabalhadores estavam satisfeitos com seu salário anterior, levantaram-se os dados da **tabela 36**. Atualmente, os empregos altamente qualificados e bem remunerados são cada vez mais escassos devido à concorrência e às exigências do mercado de trabalho. Por outro lado, a demanda de mão-de-obra barata é cada vez maior.

**TABELA 36 – PERCEPÇÃO DO TRABALHADOR SOBRE O SALÁRIO NO TRABALHO ANTERIOR**

		<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
1º lugar	Era melhor que estar desempregado	45	26,8%
2º lugar	Não era suficiente	39	23,2%
3º lugar	Era baixo pelo trabalho realizado	33	19,6%
4º lugar	Era suficiente para você e sua família	18	10,7%
5º lugar	Era melhor que em outras empresas	16	9,5%
6º lugar	Mais baixo que na empresa anterior	15	8,9%
7º lugar	Era aquele que você esperava	13	7,7%

FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

A percepção do trabalhador sobre o salário, no trabalho anterior, mostra que a remuneração não correspondia a esperada pelos trabalhadores, ou não era suficiente, pois: Para 26,8% era apenas melhor do que estar desempregado(a); para 23,2% não era suficiente; para 19,6% dos trabalhadores era baixo considerando-se o trabalho realizado e 8,9% mais baixo que na empresa anterior. De modo geral, os trabalhadores recebiam baixos salários, mas mesmo assim, era melhor do que estar desempregado. Apenas 10,7% consideraram suficiente para o trabalhador e sua família; 9,5% melhor que em outras empresas e somente 7,7% dos trabalhadores entrevistados estavam satisfeitos com seu salário, no trabalho anterior.

A maior insatisfação dos trabalhadores, no trabalho anterior, refere-se ao rebaixamento dos salários. Conforme Harvey (1993), as saídas que sistema econômico capitalista encontrou para superar a crise que assolava o processo de acumulação do capital, ocorreu mediante a intensificação da exploração da mão-de-obra e rebaixamento dos salários.

Através do predomínio da política neoliberal, o capital, conseguiu retomar as altas taxas de lucro, mediante certa apropriação do Estado, afastando-os das relações capital-

trabalho, retirando direitos conquistados pelos trabalhadores durante décadas, impondo uma nova organização do trabalho, flexibilizando a legislação do trabalho e desregulamentando o processo produtivo, conforme abordagem realizada no **capítulo 2**.

Como além do salário, o trabalhador costuma considerar os benefícios oferecidos pelas empresas, como parte da remuneração, analisa-se estes benefícios na **tabela 37**.

**TABELA 37 – BENEFÍCIOS OFERECIDOS/EMPRESA ONDE TRABALHA VAM**

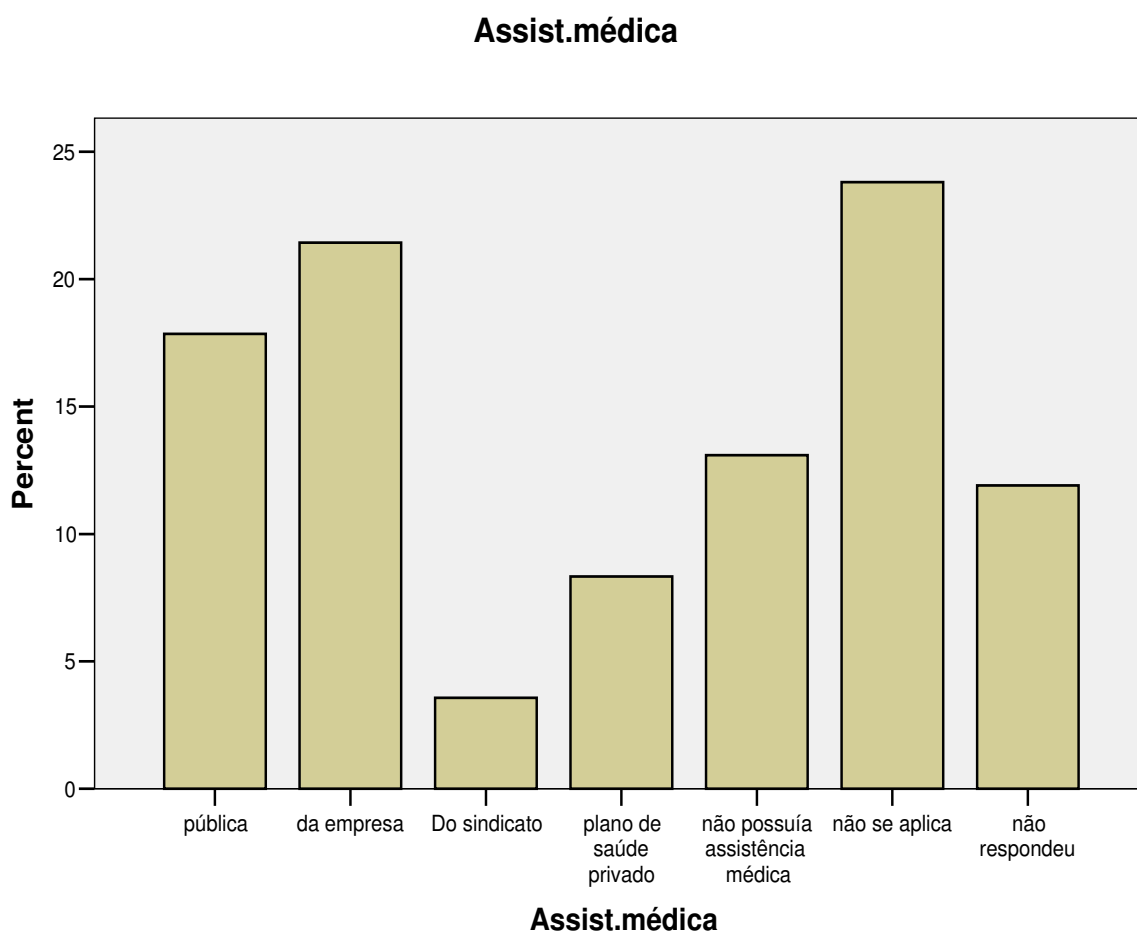
		<b>Freqüência</b>	<b>Percentual</b>
1º lugar	Vale transporte	91	54,2%
2º lugar	Vale refeição	68	40,5%
3º lugar	Assistência médica	48	28,6%
4º lugar	Bolsa de estudo	6	3,6%
5º lugar	Creche	5	3%
6º lugar	Outros	10	6%

FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

Os dois benefícios mais comumente oferecidos pelas empresas, no emprego anterior, eram vale transporte 54,2% e vale refeição 40,5%. Ainda, 28,6% dos trabalhadores possuíam alguma assistência médica, sendo 21,4% pela empresa, conforme o gráfico 10. Os dois benefícios menos oferecidos eram creche para os filhos 3% e bolsa de estudo 3,6%.

Analisando-se os benefícios oferecidos pelas empresas, no emprego anterior, percebe-se que se referem aos exigidos por lei, como vale transporte e refeição/alimentação. Ressalta-se, porém, a importância da assistência médica empresarial e pública, no caso destes trabalhadores.

## GRÁFICO 10 – ASSISTÊNCIA MÉDICA

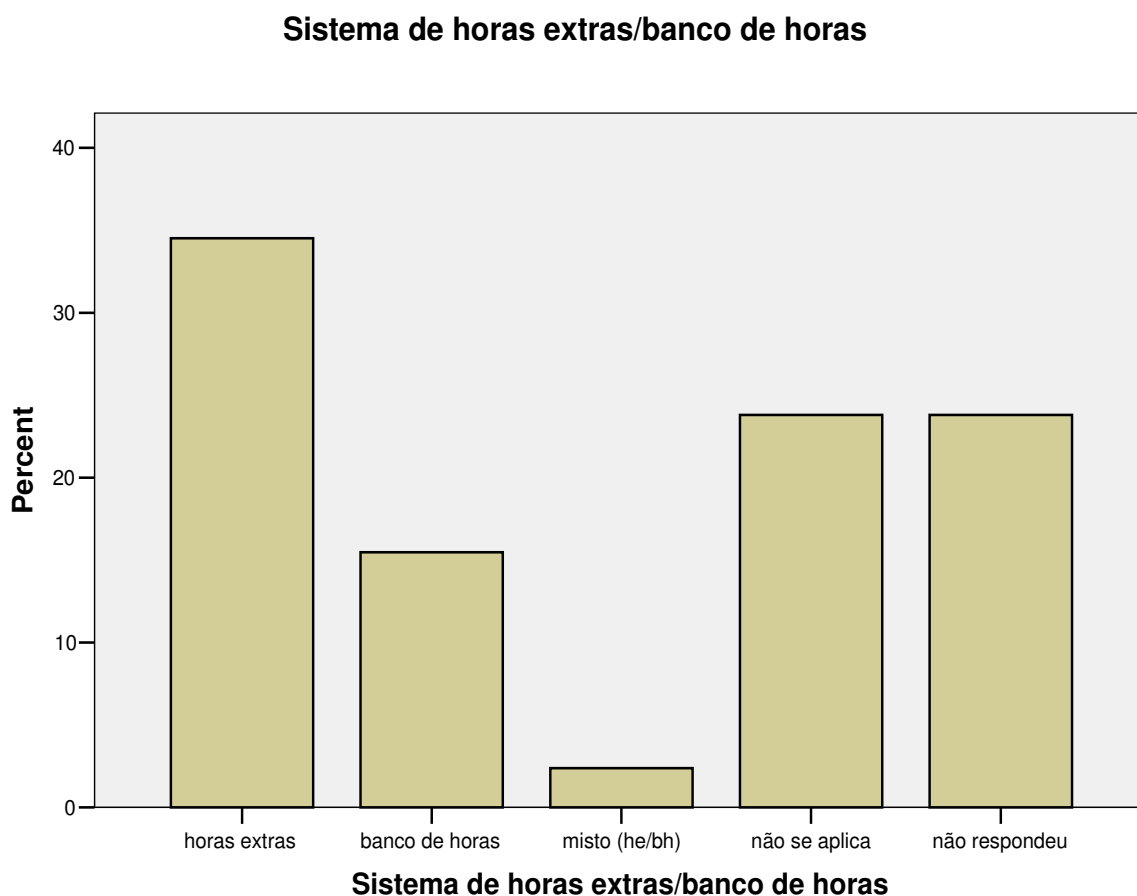


FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

As empresas ofereciam cobertura de assistência médica aos trabalhadores, em 21,4% dos casos. Praticamente 18% dos trabalhadores recorriam a assistência médica pública e 13% não possuíam assistência médica. Os planos de saúde privados eram responsáveis por somente 8,3%, enquanto o sindicato realizava cobertura de apenas 3,6% dos trabalhadores.

Quanto às condições no trabalho anterior, especificamente, a jornada de trabalho, 50% dos trabalhadores, afirmaram terem participado do sistema de horas extras ou do banco de horas.

## GRAFICO 11 – SISTEMA DE HORAS EXTRAS OU BANCO DE HORAS



FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

Através do **gráfico 11** pode-se constatar que 34,5% dos trabalhadores participavam do sistema de horas extras e 15,5% do banco de horas. Havia 2,4% que faziam um misto de horas extras e banco de horas.

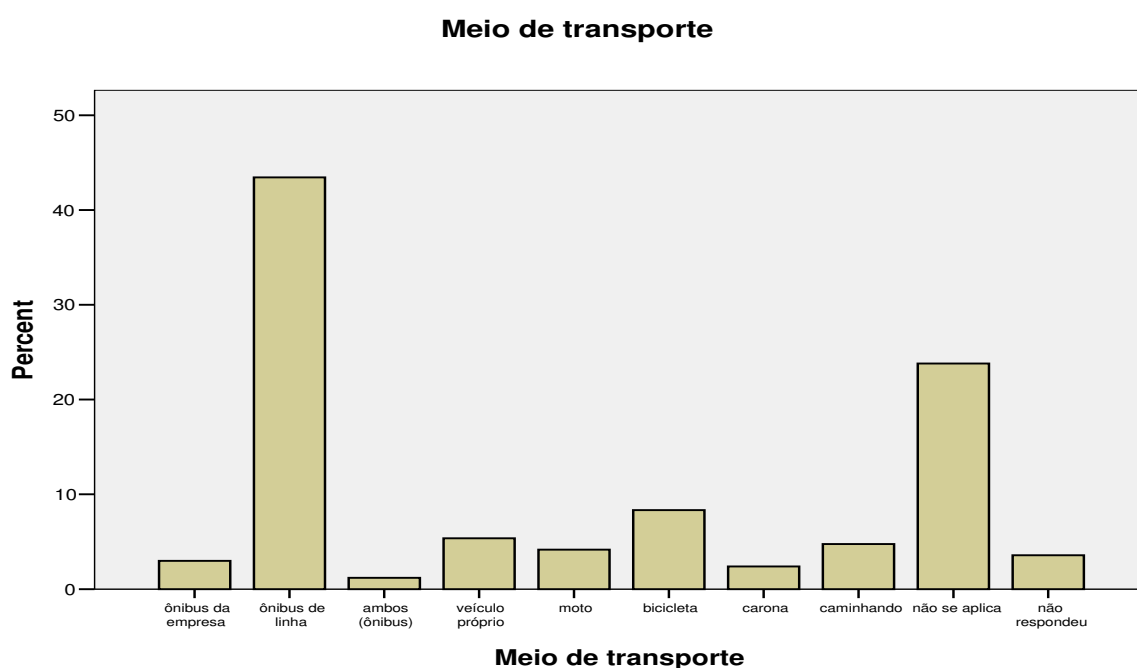
A racionalização do tempo de trabalho, a produção enxuta associada ao aumento das horas extras e extensão da jornada de trabalho, desfavorece a contratação de novos trabalhadores e contribuem para a manutenção do desemprego de longa duração. Segundo Mello e Silva (2004, p. 27-28), “as mudanças no sentido da flexibilização aparecem assim, para a opinião pública, como um imperativo das “bases” que sustentam as relações industriais, isto é, como imperativo da produção mesma, e neste sentido se legitimam; em

contrapartida, as tentativa de se contrapor a esse movimento aparecem como retrógradas e sem sustentação no “mundo real”. O processo de individualização dos trabalhadores pode ser observado através da individualização dos rendimentos da força de trabalho. As horas extras são vendidas pelas empresas como possibilidade de aumentar a renda dos trabalhadores, pois permitem as mesmas fugirem dos “custos do trabalho” representados pela relação salarial formal.

Dos trabalhadores que participaram da pesquisa, 23% responderam que as empresas ofereciam cursos de capacitação e qualificação e 50% responderam que não. Os cursos eram variados e de acordo com a função.

Ainda verificando as condições sócio-econômicas dos trabalhadores, pode-se analisar, conforme o **gráfico 12** que pouquíssimos trabalhadores iam de automóvel próprio ao trabalho 5,4%.

**GRÁFICO 12 – MEIO DE TRANSPORTE UTILIZADO/EMPREGO ANTERIOR**



FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

O meio de transporte mais utilizado pela maioria dos trabalhadores para ir ao trabalho era ônibus de linha 43,5%; ambos os ônibus de linha e da empresa, 1,2% e 3% contavam com ônibus da empresa. A motocicleta era usada por 4% e a bicicleta, 8%. Apareceram ainda as indicações de carona com 2,5% e de que iam para o trabalho caminhando 4,8%. Do total de entrevistados, 24% não haviam trabalhado anteriormente e 3,6% não responderam a esta questão. Estes dados demonstram a importância do vale transporte e da busca da eficiência e abrangência do transporte coletivo, para estes trabalhadores e para a melhoria de suas condições de vida.

No próximo item procurou-se avaliar as condições subjetivas de trabalho dos trabalhadores que procuram as Agências. Analisaram-se os seguintes aspectos: significado do trabalho; preocupações com o trabalho, fora do horário de trabalho; relação contratual; ritmo de trabalho; jornada contratual; preocupações no trabalho e lazer nas horas livres.

### 3.3.3 CONDIÇÕES SUBJETIVAS DE TRABALHO

Aos trabalhadores que já haviam exercido qualquer tipo de trabalho remunerado anteriormente, solicitou-se que analisassem qual o significado ou quanto o trabalho é importante para garantir suas condições de vida: condições sociais e econômicas que lhes permitam valorizar seu trabalho. Estes escolheram, por ordem de importância, enumerando de um a três, algumas condições que seriam satisfeitas, graças a seu trabalho, ou melhor, fatores aos quais o trabalho era muito importante, importante, pouco importante ou sem importância, para realizar, conforme **tabela 38**.



**TABELA 38 – SIGNIFICADO DO TRABALHO PARA OS TRABALHADORES**

	Muito importante	Importante	Pouco Importante	Sem import. ou em branco	Total
Ter bom salário	4,8%	35,7%	5,4%	54,2%	100%
Ter crédito no comércio	–	8,3%	2,4%	89,2%	100%
Ser reconhecido como trabalhador	1,2%	29,8%	5,4%	63,7%	100%
Garantir os estudos	4,2%	10,7%	5,4%	79,8%	100%
Garantir o futuro da família	16,1%	36,3%	6%	42%	100%
Ser respeitado na comunidade	0,6%	9,5%	0,6%	89,2%	100%
Sentir-se cidadão	2,4%	20,2%	3%	74,2%	100%
Realização Pessoal/Profissional	8,9%	29,8%	6%	55,4%	100%
Ter um emprego qualquer	0,6%	0,6%	1,8%	97%	100%
Poder participar do sindicato	0,6%	0,6%	–	98,8%	100%

FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

Quando se analisam as respostas, em um primeiro momento, parece haver certa inversão de valores, pois o único objetivo que a maioria dos trabalhadores reconhece o trabalho – como muito importante ou importante seria garantir o futuro da família 52,4% sendo que 16% consideram muito importante e, 36,3% o consideram importante.

Outros quatro objetivos aparecem ainda como importantes e muito importantes, para um número razoável de trabalhadores. Pela ordem: ter bom salário, 40,5%; realização pessoal/profissional, 38,7%; ser reconhecido trabalhador, 31% e sentir-se cidadão, 22,6%. Embora estes fatores tenham sido priorizados pelos trabalhadores, a percentagem revela que foram valorizados por menos de 50% destes.

Nestes casos, a maioria dos trabalhadores que respondeu a esta questão, estaria considerando o trabalho, pouco importante ou sem importância para atingir estes quatro objetivos? Ou estariam apenas constatando que, na prática, o tipo de trabalho que conseguem ter, quando não estão desempregados, também não lhes permite ter um bom salário, não lhes garante realização pessoal/profissional, não basta para que estes sejam,

respeitados ou reconhecidos como trabalhadores e, não lhes garante pleno gozo de sua cidadania?

Considerando-se a frequência com que o trabalho foi valorizado para obter melhores condições de vida, poder-se-ia afirmar que estaria havendo uma mudança no significado do trabalho, para estes trabalhadores? Observe-se que estes trabalhadores estão desempregados, procurando trabalho, preocupados em não conseguir emprego, enfrentando necessidades. Ainda cerca de 60% reconhece que se preocupava com o trabalho, mesmo fora dele, conforme **tabela 39**. Este resultado é um paradoxo ou é uma das conseqüências possíveis do aumento do desemprego, das péssimas condições de vida e de trabalho, do rebaixamento dos salários e das exigências que levam as preocupações do trabalho para casa? Seriam estas algumas evidências de que o trabalho hoje é menos valorizado que outrora? Estas questões não se esgotam neste estudo, mas podem ser objeto de análises futuras.

Conforme os questionamentos realizados no item sobre as questões subjetivas de trabalho, um novo fenômeno manifesta-se no mundo do trabalho a partir dos anos 1990, (DEJOURS, 1992) que já está se constituindo como objeto de um novo ramo da medicina: a depressão, o esgotamento, tensão, estresse, doenças psicossomáticas, dos tendões e da coluna vertebral, paralisias que levam à invalidez, são realidades vividas por muitos no trabalho. As causas desse sofrimento se explicam por uma nova categoria, “os assediados”, isto é, todos aqueles que sofrem pressões cotidianas em função das exigências de produtividade ou porque não se encaixam no perfil da empresa, ou ainda porque em tempos de acelerada reestruturação, em vez de as empresas administrarem as diferenças, preferem utilizá-las para acentuar ainda mais a desigualdade já existente entre as pessoas.

Os trabalhadores desempregados e em vias de exclusão da sociedade salarial, que procuram as Agências SINE-PR, sofrem por estarem desempregados e não encontrarem

um emprego de boa qualidade e remuneração, enquanto que, aqueles que estão inseridos no mercado de trabalho, sofrem no trabalho. Nos últimos anos, apareceram patologias de sobrecarga paradoxais, ainda que o discurso dominante, mas também já refutado de certo modo, anuncie a morte do taylorismo e o fim do trabalho.

As ameaças sobre o emprego mantêm uma competição generalizada entre os trabalhadores incluídos ou em vias de exclusão. As pessoas têm medo de não terem sucesso, medo uns dos outros, medo das reestruturações, da possível demissão ou não re-inserção no mercado de trabalho. As exigências de qualidade total criam pesados constrangimentos. O “novo mundo do trabalho” é extremamente flexível. A lógica do capitalismo impõe um novo perfil do trabalhador, salários flexíveis, jornada flexível, multiplicidade de contratos, ritmo de trabalho intenso, individualização do trabalhador - controle, vigilância, dominação.

Sobre a preocupação com o trabalho, observou-se, conforme a **tabela 39** que, 48,8% dos trabalhadores, preocupavam-se razoavelmente ou muito com o trabalho depois da jornada normal de trabalho.

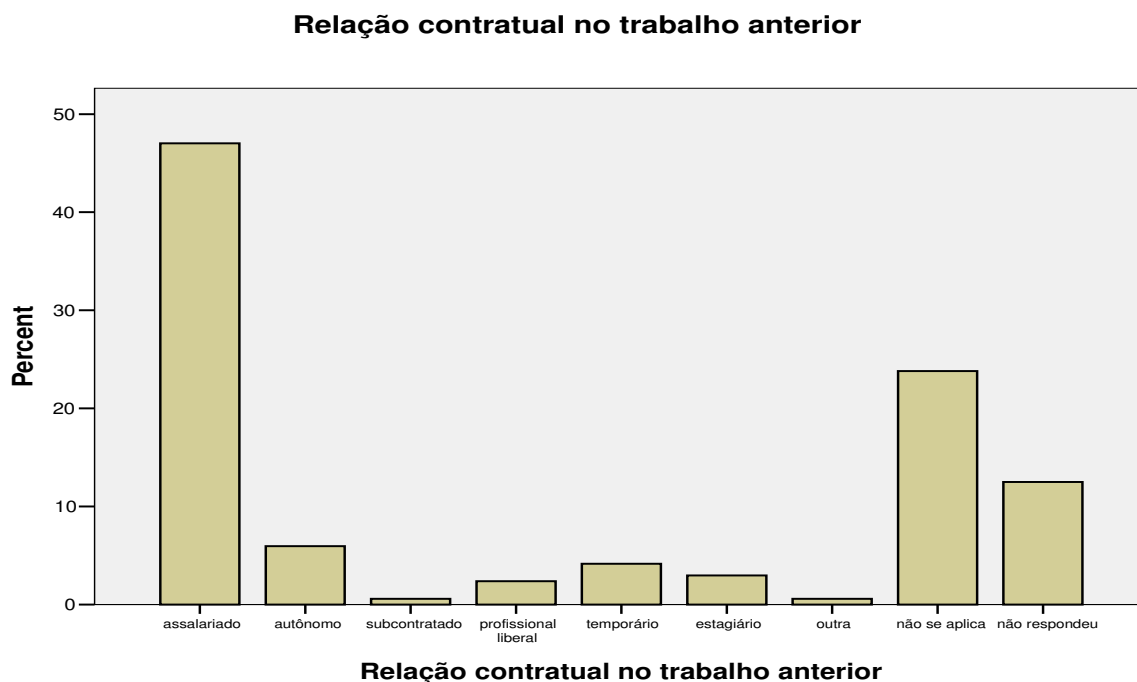
**TABELA 39 – PREOCUPAÇÃO COM O TRABALHO FORA DA JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO**

	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Muito	46	27,4%
Razoavelmente	36	21,4%
Pouco	21	12,5%
Muito pouco	8	4,8%
Nunca	9	5,4%
Não se aplica	40	23,8%
Não respondeu	8	4,8%
Total	168	100%

FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

Quanto à relação contratual no trabalho anterior, percebe-se que a maioria dos entrevistados eram trabalhadores assalariados, conforme o **gráfico 13**.

### GRÁFICO 13 – RELAÇÃO CONTRATUAL NO TRABALHO ANTERIOR



FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

Quanto às condições de trabalho, observou-se que, no emprego anterior, a maioria dos trabalhadores entrevistados tinham as seguintes condições de contrato, jornadas e outras: Assalariados 47% e autônomos 6%; b) Contratos por tempo indeterminado 53,6% e por tempo determinado 16,7%; c) Trabalhavam com carteira assinada 65,5%; d) Trabalho era organizado por turnos 48,8%; e) Cerca de 43,5% dos trabalhadores consideravam o ritmo de trabalho, rápido ou muito rápido, enquanto 28% consideram o ritmo na medida, conforme a **tabela 40**; f) Mais de 30% trabalhavam aos domingos e feriados; outros 18% trabalhavam aos domingos e feriados, eventualmente; g) A jornada de trabalho para 31% dos entrevistados era de 40 a 50 horas e, para 14,3% era de 31 a 40 horas semanais;

Apenas 6% trabalhavam meio período e as horas extras ampliavam a jornada; h) As alterações no horário de trabalho ocorriam às vezes, segundo informaram 28,6% dos trabalhadores; Outros 23,2% informaram que seu horário de trabalho era alterado raramente ou freqüentemente.

**TABELA 40 – RITMO DE TRABALHO NO EMPREGO ANTERIOR**

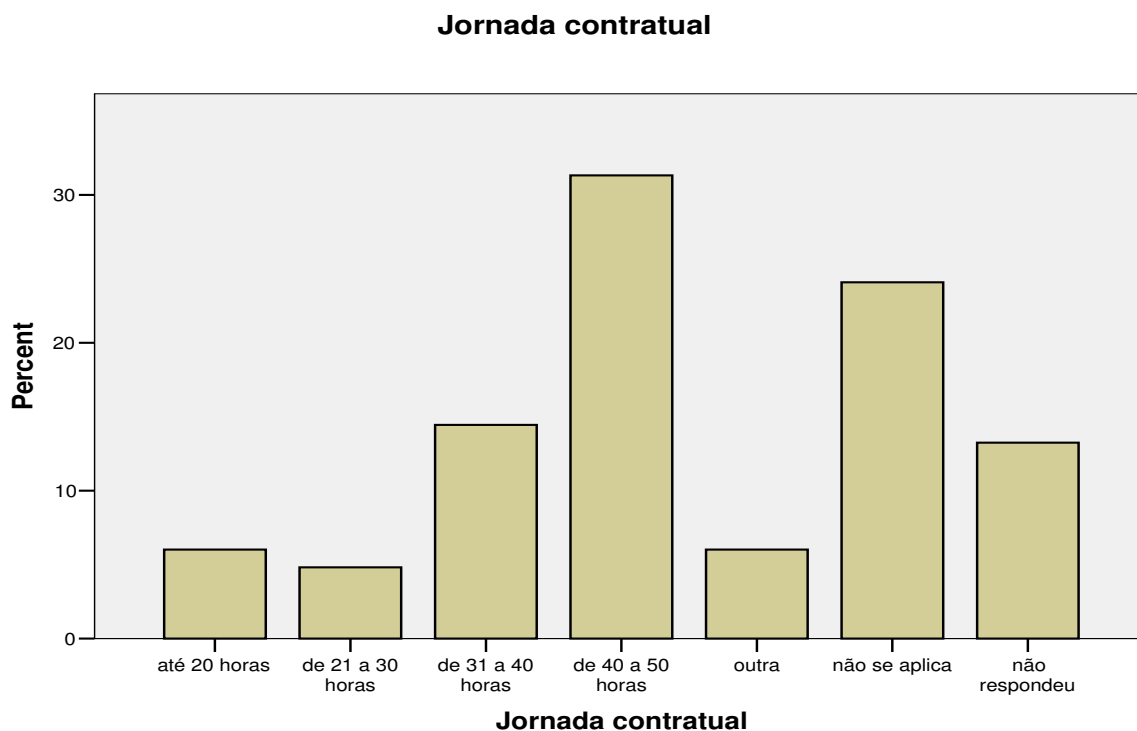
	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Rápido	49	29,2%
Na medida	47	28%
Muito rápido	24	14,3%
Lento	2	1,2%
Muito Lento	1	0,6%
Não se aplica	40	23,8%
Não respondeu	5	3%
Total	168	100%

FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

Além do rebaixamento dos salários nos últimos anos, conforme as **tabelas 34 e 36**, houve uma intensificação no ritmo de trabalho e conseqüente aumento da produção. Conforme a **tabela 40**, essa intensificação resulta da intensificação da concorrência entre as empresas, ocasionada pelo predomínio da política neoliberal a partir dos anos 1990. O capital, através da intensificação do ritmo de trabalho, da racionalização da produção ou produção enxuta, consegue obter a “mais-valia”, conforme já afirmava Marx, sem necessariamente contratar novos trabalhadores. As recentes exigências do sistema econômico capitalista levam a individualização dos trabalhadores no ambiente de trabalho e dificultam a contratação dos trabalhadores desempregados, em vias de exclusão da sociedade salarial, além de ocasionar o crescimento dos trabalhadores cadastrados tanto nas Agências Públicas de Emprego quanto nas Agências Privadas de Emprego.

Quanto à jornada de trabalho, mais de 30% dos trabalhadores entrevistados afirmaram que ultrapassavam a jornada semanal de 40 horas, no trabalho anterior, conforme o **gráfico 14**.

**GRÁFICO 14 – JORNADA CONTRATUAL NO TRABALHO ANTERIOR**



FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

Percebe-se, mediante análise dos pontos ressaltados, que havia no trabalho anterior, certa regularidade dos contratos e das relações de trabalho. Hoje, além de não conseguirem trabalho, estes trabalhadores são levados a aceitarem mais facilmente o emprego informal ou qualquer trabalho, como mostra a **tabela 27**, onde cerca de 33% dos entrevistados assinalaram esta opção. São levados a trabalhar por menos, indicando pretensão salarial menor do que no trabalho anterior.

Essa constatação reflete a intensificação da precarização das relações de trabalho,

a partir dos anos 1990, abordada no **capítulo 2**. No mesmo sentido vai a organização do trabalho em turnos, a intensificação do ritmo de trabalho, o trabalho aos domingos e feriados e o aumento da jornada real, que não respeitam as demais necessidades dos trabalhadores. Com o trabalho intenso ocupando a maior parte do tempo dos trabalhadores e devido às novas formas de organização, as preocupações no ambiente de trabalho e as atividades de lazer também são afetadas, conforme mostram as **tabelas 41 e 42**.

**TABELA 41 – PREOCUPAÇÕES NO TRABALHO ANTERIOR**

		<b>Freqüência</b>	<b>Percentual</b>
1º lugar	Seu desempenho	62	37%
2º lugar	Qualidade do produto	52	31%
3º lugar	Organização	39	23,2%
4º lugar	Limpeza no ambiente de trabalho	38	22,6%
5º lugar	Produção	29	17,3%
6º lugar	Ritmo de trabalho	24	14,3%
7º lugar	Prevenção de acidentes	23	13,8%
8º lugar	Metas de produção	22	13%
9º lugar	Desperdício de materiais	17	10%
10º lugar	Desempenho dos colegas	14	8,3%
11º lugar	Manutenção de equipamentos	13	7,7%
12º lugar	Outras	2	1,2%

FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

A **tabela 41** mostra quais eram as principais preocupações dos trabalhadores no trabalho anterior. Em 1º lugar, a maior preocupação dos trabalhadores era o seu desempenho 37%; em 2º lugar, a qualidade do produto 31%; em 3º lugar, a organização 23,2%; e em 4º lugar, a limpeza no ambiente de trabalho 22,6%. Percebe-se que a preocupação da maioria refere-se aos aspectos enfatizados nos novos sistemas de organização do trabalho. Se no trabalho as preocupações são estas, como fica o tempo de lazer destes trabalhadores?

Os novos sistemas de organização do trabalho dificultam a contratação dos trabalhadores desempregados. Postos de trabalho deixam de ser criados devido questões

políticas. As dificuldades encontradas pelo poder estatal em criar novos postos de trabalho estão diretamente relacionadas às dificuldades apontadas pelos trabalhadores para conseguir trabalho hoje. A redução da demanda depende de PPE que não podem se restringir às empresas, à resistência dos trabalhadores no chão-de-fábrica, caso contrário, prevalecerá a individualização dos mesmos.

A **tabela 42** mostra as atividades de lazer mencionadas pela maioria dos trabalhadores, revela certa acomodação, por parte dos mesmos, o que não surpreende, pois após jornadas diárias e semanais de trabalho intensas, o trabalhador estará muito cansado, o que lhe tira muitas vezes, a disposição para sair, além das dificuldades financeiras e de transporte que inibem as demais opções de lazer.

**TABELA 42 – PASSA - TEMPO NAS HORAS LIVRES**

		<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
1º lugar	Televisão	87	51,8%
2º lugar	Ler	71	42,3%
3º lugar	Futebol	40	23,8%
4º lugar	Internet/jogos eletrônicos	38	22,6%
5º lugar	Dançar	29	17,2%
6º lugar	Cinema	25	15%
7º lugar	Churrasco	22	13%
8º lugar	Viajar	20	12%
9º lugar	Outro passa-tempo	15	9%
10º lugar	Barzinho	14	8,3%
11º lugar	Shopping	9	5,4%
12º lugar	Família	5	3%
13º lugar	Igreja	4	2,4%

FONTE: RADZINSKI, Vilmar. **Perfil dos Trabalhadores que procuram as Agências Públicas de Emprego na RMC**. Pesquisa de campo: 2006.

O lazer que os trabalhadores fazem nas horas livres ou quando estão em casa, quando não estão procurando emprego ou não estão trabalhando, revela duas atividades ou passatempos, considerados mais importantes: em 1º lugar, assistir televisão 51,8% e em 2º lugar, a leitura 42,3%. Mais de 20% afirmaram que o futebol e a Internet/jogos eletrônicos



são seus passatempos preferidos. Estas são atividades geralmente de baixo custo e quase todas podem ser praticadas em casa ou próximo dela.

Ao final, solicitou-se ao trabalhador, que avaliasse a atuação da Agência, a partir do contato que teve, atribuindo um conceito. Ao avaliar o trabalho desenvolvido pelas Agências Públicas de Emprego, 12% dos trabalhadores entrevistados consideram seu desempenho ótimo, 45% bom, 25% regular, 3% ruim e 1% péssimo. Outros 5% não se posicionaram, disseram que não sabem e 9% não responderam.

Menos de 5% consideraram o trabalho desenvolvido pelas Agências Públicas de Emprego como sendo ruim ou péssimo. Esse percentual é plenamente aceitável. A aprovação e a aceitação dos serviços desenvolvidos pelo SPE chegou a 57% dos trabalhadores entrevistados, o que é importante para as Agências. Isto mostra quanto os trabalhadores dependem do SPE e o quanto há necessidade de ampliação e extensão dos programas por elas desenvolvidos. Mas, o grande número de inscritos/vaga e o não-preenchimento de um número significativo de vagas indicam necessidade de melhorias e adequações ao público alvo. Principalmente, seria necessário maior empenho na busca e divulgação de novas vagas, de forma a contemplar não somente os que hoje sobram nos encaminhamentos, como **também** aqueles que estão mais tempo excluídos. As PPE, por si só, são insuficientes para resolver o problema do desemprego hoje em nossa sociedade.

**Após diagnosticar o perfil dos trabalhadores desempregados que procuram as Agências SINE-PR, realizou-se, também, uma análise sobre as condições de trabalho daqueles que diretamente ou indiretamente já estava inserida no mercado de trabalho – tipos de trabalho, contratos, salários, benefícios oferecidos, programas desenvolvidos, etc.**

...

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação fez uma análise sobre a realidade dos trabalhadores(as) desempregados(as) que enfrentam maiores dificuldades de re-inserção no mercado de trabalho, ou seja, daqueles que encontram dificuldades em se inserir na vida social, via trabalho assalariado, regularizado pelo aparato estatal. O caráter peculiar desta dissertação difere daquelas que procuram compreender o mundo dos trabalhadores que estão inseridos no mercado de trabalho. O objetivo subjacente da presente análise foi realizar uma análise sobre a condição dos trabalhadores desempregados – realidade desafiadora do desemprego de longa duração. O objeto de estudo específico foi o SIMO nas Agências SINE-PR.

Os objetivos foram: entender quais os motivos do não-preenchimento de um número significativo de vagas oferecidas no SPE; diagnosticar o perfil dos trabalhadores que procuram as Agências SINE-PR e o perfil das vagas oferecidas no SPE; contribuir para a análise do atual Sistema de Intermediação de mão-de-obra no Estado do Paraná e fornecer alguns subsídios para a maior eficiência do SPE no “combate ao desemprego”. Espera-se de alguma forma, colaborar com o trabalho desenvolvido nas Agências SINE-PR e contribuir para a discussão sobre a re-inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho.

Através dos pressupostos teóricos pretendeu-se compreender as significativas e substanciais mudanças que estão ocorrendo no mundo do trabalho. Constatou-se que, a atuação do Estado difere, conforme os contextos históricos específicos, depende de questões políticas, econômicas, sociais e culturais e, mais recentemente, das influências da intensificação do processo de globalização e mundialização do capital.

A partir da década de 1930, a regularização das relações capital-trabalho mediante a intervenção do Estado na economia, garantia maior distribuição de renda e fazia com que o capital privado se curvasse às políticas públicas de geração de emprego e renda, havendo

dessa forma uma elevação dos salários, certa melhora na qualidade de vida dos trabalhadores e nas condições de trabalho, conforme análise realizada no **capítulo 1**.

A partir da década de 1970, as políticas de emprego passaram a atuar sobre o mercado de trabalho, sem compromisso com a plena ocupação – início do processo de reestruturação produtiva e flexibilização da legislação do trabalho no Brasil. As PPE adotadas a partir dos anos 1980 e 1990 defrontaram-se com uma tendência inversa ao início do século XX – desassalariamento, flexibilização da produção, desregulamentação da legislação do trabalho e precarização das relações de trabalho. Os dados da pesquisa refletem a intensificação da precarização das relações de trabalho, a partir dos anos 1990, abordada no **capítulo 2**. O grande número de inscritos e o não-preenchimento de um número significativo de vagas indicam a necessidade de melhorias e adequações ao público alvo. Estas questões não se esgotam neste estudo, mas podem ser objeto de análises futuras.

No **capítulo 3**, ao realizar um diagnóstico sob o perfil dos trabalhadores(as) que procuram o SPE e das vagas oferecidas pelos empregadores, pode-se concluir que: a maioria dos trabalhadores que procuram as Agências SINE-PR possuem adequada qualificação para as vagas ofertadas, portanto, bom perfil de inclusão; as vagas oferecidas são de baixa qualidade; o sistema não está voltado para os excluídos mas aos que perderam seus empregos em períodos relativamente recentes; não se faz exigências para aos empregadores; os trabalhadores que procuram as Agências SINE-PR são relativamente exigentes – boa parte deles não estão desesperados em encontrar um emprego, pois contam com o suporte da família ou do seguro-desemprego.

Essa atitude é mais comum nos jovens que dependem dos pais, não possuem filhos, não necessitam imediatamente de um emprego. Porém, aqueles que são potenciais chefes de família já possuem cônjuge e ou filhos, a busca é mais intensa. Muitas vezes,

devido a urgência, aceitam mais facilmente qualquer emprego. Esses são alguns dos fatores que justificam o não-preenchimento de um número significativo das vagas oferecidas no SPE.

Outros motivos para o não-preenchimento da maioria das vagas é a forma como o sistema atual: a) são encaminhados três trabalhadores para cada vaga. Logo, dois terço sempre restarão. Isto se a vaga for preenchida; b) não há parceria com instituições que atendem populações necessariamente excluídas e, estes ignoram o SPE, não conseguem chegar até o mesmo ou porque já conhecem o perfil das vagas e dos baixos salários oferecidos. O trabalho precário está presente na vida cotidiana destes trabalhadores.

A diferença entre intermediação e alocação mostra que há um número significativo de vagas ofertadas não são preenchidas (42%). Isso se daria, entre outros fatores, em função de: mudanças no perfil do mercado de trabalho – introdução de novas tecnologias e inovações organizacionais – que exigem um trabalhador mais qualificado; baixo grau de escolaridade e/ou qualificação profissional de uma parcela destes trabalhadores; exigências das empresas que oferecem as vagas, como muitos meses de experiência, mesmo para funções relativamente simples. Além destes fatores, há um número significativo de vagas não são preenchidas, devido a baixa qualidade das mesmas – baixos salários oferecidos pelos empregadores, contratos precários, instabilidade, variabilidade da jornada diária de trabalho, distância ou dificuldade de deslocamento entre a residência e o local de trabalho.

O grande número de inscritos e o não-preenchimento de um número significativo de vagas oferecidas no Sistema Público de Emprego direta ou indiretamente indicam ou estão relacionados ao rebaixamento dos salários; a precarização do trabalho e no trabalho; a desregulamentação da legislação do trabalho; a intensificação da exploração de mão-de-obra barata; a perda de direito ao trabalho; certa apropriação do Estado por parte do

capital; o desenvolvimento de novas tecnologias para acelerar o processo de acumulação do capital; a nova divisão internacional do trabalho; e novas exigências do capitalismo no início deste século; a desresponsabilização do Estado e maior responsabilização do indivíduo quanto ao emprego; o predomínio da política neoliberal; a individualização dos trabalhadores; a necessidade de melhorias e adequações ao público alvo, etc. Estas questões ultrapassam o âmbito deste estudo.

As políticas desenvolvidas pelo SINE-PR não conseguem chegar até os trabalhadores que estão de fato excluídos, à margem da sociedade. A lógica do SINE-PR pode ser denominada de liberal, porque, o programa pensa conforme o sistema, ou seja, está voltado mais para aqueles que detêm o capital (empresários, empregadores, empreendedores), do que para os próprios trabalhadores devido não conseguir atendê-los de forma adequada e eficiente.

Em muitas situações, o SINE-PR reproduz a mesma lógica do sistema econômico capitalista: indiretamente, através da informatização do sistema; maior responsabilização dos trabalhadores quanto ao emprego; redução da intervenção do Estado na regularização das relações capital-trabalho; e, diretamente, ao privilegiar os empregadores através dos serviços prestados; altos investimentos realizados em qualificação; disposição de infraestrutura para treinamento e seleção de trabalhadores; etc.

Os empresários são muito mais beneficiados pelos serviços prestados pelas Agências Públicas de Emprego do que os próprios trabalhadores. Ao não questionar as exigências feitas pelos empregadores, os baixos salários oferecidos, os contratos e as condições de trabalho, o Estado assume uma posição ideológica, ou seja, a sua omissão na relação capital-trabalho auxilia na pressão que empregadores exercem sobre os trabalhadores.

Conclui-se que, enquanto para os trabalhadores há poucas possibilidades de emprego ou de escolha – para serem encaminhados precisam atender ao perfil das vagas – para os empresários ou empregadores é oferecida uma boa margem de escolha. Assim constata-se que o sistema privilegia a prestação de serviços aos empregadores, mais que aos trabalhadores, uma vez que o sistema procura ajustar os trabalhadores ao perfil das vagas, mais do que buscar vagas aos que demandam as Agências SINE-PR ou informar e trazer trabalhadores excluídos que poderiam ocupar as vagas remanescentes no sistema.

O Sistema Público de Emprego atende de modo geral trabalhadores que não são totalmente excluídos, mas que estão em vias de exclusão. Estes pertencem à classe média, pois possuem condições de vida relativamente adequadas. A maioria dos trabalhadores vai às Agências para acessar o benefício do seguro-desemprego e automaticamente são cadastrados no sistema para serem encaminhados para uma vaga no mercado de trabalho. Mais de 45,6% dos trabalhadores buscam pela Agência para receber o benefício do seguro-desemprego, enquanto outros 66,6% não receberam o benefício no ano de 2005. Para cada vaga oferecida são encaminhados três trabalhadores e, mesmo assim, o número de alocados permanece predominantemente baixo. Por que não oferecer ao trabalhador também três alternativas – três cartas de encaminhamento ou recomendação.

A maioria das vagas oferecidas no SPE é de trabalho precário e baixos salários. Compreende-se por trabalho precário a ida do trabalhador para a informalidade e a conseqüente queda de renda real do poder de compra do consumidor. Os trabalhadores que procuram as Agências SINE-PR estão em vias de exclusão da sociedade salarial, pois não conseguem participar dela integralmente. Formada maioritariamente por jovens e trabalhadores com mais de 30 anos – estes, muitas vezes, incapazes de acompanhar as “reconversões” em curso no mundo do trabalho – ocupam as posições mais penosas e mais precárias, têm os salários mais baixos e são os menos cobertos pelos direitos sociais.

A maioria dos trabalhadores que vão às Agências SINE-PR, não são totalmente excluídos. Atualmente, estes trabalhadores, caso não consigam recolocar-se no mercado de trabalho, estariam em vias de exclusão, conforme Castel.

As ações do SINE-PR não conseguem atingir os trabalhadores totalmente excluídos do mercado de trabalho – os bolsões de pobreza. Estas não estão direcionadas a eles e estes não conseguem chegar até o SINE. Embora os objetivos da Intermediação de mão-de-obra, seriam em tese, atender majoritariamente os trabalhadores em vias de exclusão da sociedade salarial, o perfil diagnosticado nesta pesquisa revela que estes objetivos não estão sendo atingidos.

Conforme análise realizada da **tabela 2** a **tabela 7**, as vagas oferecidas no SPE, em Curitiba, no período de 2001 a 2003, indicam que os trabalhadores possuem maior qualificação que as vagas oferecidas. Os dados demonstram que os trabalhadores também são relativamente exigentes em relação às vagas oferecidas, as condições de trabalho, aos salários, a jornada de trabalho e os benefícios oferecidos. As vagas oferecidas no SPE exigem tempo de experiência, escolaridade e oferecem baixos salários. Os trabalhadores que recusam as vagas oferecidas preferem buscar trabalho autônomo, temporário, terceirizado, subcontratado, estagiário, informal a não se sujeitarem às exigências propostas pelos empregadores, aos baixos salários oferecidos.

Ambos, patrões e trabalhadores são atores que parecem já não projetar suas ações – necessariamente – em termos de um mercado de trabalho assalariado. Muitos trabalhadores que recusam as vagas são jovens, outros podem estar recebendo algum tipo de benefício do governo ou contam com a ajuda de familiares – pais aposentados, amigos, vizinhos, instituições religiosas, filantrópicas, etc.

A estrutura do SINE-PR é ineficiente porque não consegue atender de maneira satisfatória os agentes coletivos envolvidos – trabalhadores e empregadores. O sistema não

consegue chegar até os pobres e excluídos – até aqueles que nem sequer conseguem chegar às Agências devido distância ou dificuldade de locomoção, falta de informação ou conhecimento da existência das Agências, baixa auto-estima e falta de motivação, dificuldades de acessar o sistema. A ineficiência refere-se em parte as PPE adequadas para esse contingente de trabalhadores. Se o SINE-PR não for até os excluídos, os mesmos, não conseguem chegar até ele. A maioria daqueles que vão até o SINE-PR, geralmente, limitam-se a acessar o benefício do seguro-desemprego. Esta análise permite constatar a sua ineficiência ou insuficiência naquilo que está fazendo e, principalmente devido sua omissão em buscar atuar no sentido da efetiva inclusão dos mais necessitados e em exigir dos empresários, melhoria das vagas, treinamento no local de trabalho para superar a falta de experiência.

O processo de reestruturação das Agências SINE-PR, adotado a partir dos anos 1990, acompanhou a tendência da política neoliberal adotada através da reestruturação do processo produtivo e flexibilização da legislação do trabalho, abordadas no **capítulo 2**. As Políticas Públicas de Emprego adotadas a partir da década de 1970, conforme a abordagem realizada no **capítulo 1** demonstraram-se mais favoráveis à tendência política neoliberal do que à social-democrata. A estrutura do SINE-PR continua sendo tradicional-liberal. As tentativas de mudança implantadas a partir dos anos 1990, os investimentos realizados em qualificação, demonstraram-se insuficientes para atender às necessidades básicas dos trabalhadores em vias de exclusão ou realmente excluídos.

Os empregadores, além de fazerem muitas exigências em relação ao perfil dos trabalhadores, podem utilizar a infra-estrutura do SINE-PR para realizar a seleção de trabalhadores. Há disponibilidade de material didático para isso, são realizadas parcerias, por exemplo, com a Associação Industrial do Paraná, visita às empresas, cursos de qualificação direcionados ao atendimento de suas necessidades e expectativas. Por outro



lado, não há nenhum comprometimento com os trabalhadores, por parte dos empregadores, por exemplo, garantia de que não serão demitidos nos próximos doze meses, se as condições de trabalho serão adequadas, salários adequados, os trabalhadores seriam amparados pelos benefícios estabelecidos em lei, etc. Não há comprometimento dos atores envolvidos – patrões e trabalhadores – com os programas desenvolvidos pelas Agências SINE-PR. Os patrões são beneficiados pelo excedente de mão-de-obra, podem desta forma exigir cada vez mais e oferecer menos, enquanto, os trabalhadores buscam serem amparados pelo benefício do seguro-desemprego. Portanto, os trabalhadores também acabam não se envolvendo com as políticas desenvolvidas, buscam alternativas de trabalho de forma individual e isolada, não se mobilizando pela melhoria do sistema.

O processo de informatização do sistema, os investimentos realizados em qualificação através do PEQ e PLANTEQ, não resultou em oportunidades significativas de re-inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho. As PPE adotadas no Brasil nos últimos anos foram incapazes de ampliar as oportunidades dos trabalhadores encontrarem uma vaga no mercado de trabalho.

A interligação do sistema agiliza a sistematização dos dados, tornando as Agências praticamente virtuais. A mesma lógica que reduz o emprego, é utilizada para que os trabalhadores possam encontrar emprego. A “Agência virtual” permite o trabalhador fazer e atualizar seu cadastro, reservar vaga e, comparecer a um posto de atendimento somente para pegar um encaminhamento. Isso parece resultar apenas numa maior responsabilização do mesmo quando ao emprego.

Sem o comprometimento, maior envolvimento e a participação efetiva de todos os atores envolvidos – trabalhadores, empregadores e setor público, os investimentos em PPE, tal como estão estruturadas atualmente, por si só, serão incapazes de promover uma inserção significativa de trabalhadores e resultados satisfatórios. As políticas de

qualificação, apontadas como sendo a principal alternativa para amenizar o problema do desemprego, estão longe de atender as expectativas dos agentes envolvidos, pois o problema do desemprego hoje não resulta apenas da falta de qualificação. A tão propalada “falta de qualificação” atinge somente alguns setores mais sofisticados, que exigem uma formação profissional bem específica como o domínio fluente da língua inglesa e conhecimentos relacionados à pesquisa e ao desenvolvimento tecnológico.

Após a realização desse diagnóstico sobre o perfil das vagas e dos trabalhadores que procuram as Agências SINE-PR, propõe-se o estabelecimento de uma parceria entre Universidade Federal do Paraná (UFPR) e o Sistema Público de Emprego (SPE), especificamente, entre a linha de pesquisa – Trabalho, tecnologia e inovações organizacionais e o programa já existente na própria Agência Central de Curitiba – Estudos, Pesquisas e Relações de Trabalho, desenvolvido pelo próprio SPE, pouco conhecido pelos trabalhadores cadastrados e aqueles que responderam os questionários.

O programa de intermediação de mão-de-obra não atende de forma satisfatória às expectativas dos empregadores. Estes também se demonstram insatisfeitos após oferecerem as vagas e não obterem retorno eficiente no encaminhamento de trabalhadores, alguns reclamam do atendimento disponibilizado. O SINE-PR encontra-se entre dois atores envolvidos que procuram se afirmar como sujeitos coletivos e não consegue atender os interesses e as expectativas de ambos.

Muitos trabalhadores não estão necessariamente interessados num emprego formal, preferem trabalho informal, recusam serem submetidos a ter que “cumprir determinadas ordens”, horário determinado, jornada de trabalho e outras obrigações que os trabalhadores de modo geral são obrigados a se submeter.

Pode-se concluir que, apesar dos trabalhadores desempregados, que busca as Agências, não estarem organizados, protestam, resistem, não aceitam facilmente qualquer

trabalho, baixos salários e insistem em procurar trabalho mais adequado à sua formação/qualificação – ou seja, procuram afirmar-se como sujeitos. Estão às margens da sociedade salarial, em torno dela, e/ou em vias de exclusão, mas, como continuam dependendo de algum tipo de remuneração, continuam vivendo na e da sociedade salarial.

Estes trabalhadores não consideram trabalho, necessariamente como emprego fixo devido o trabalho temporário, informal, autônomo, terceirizado, subcontratado, flexível, esporádico, fazer parte do seu cotidiano, da sua compreensão e entendimento do que é trabalho.

A análise sobre as mudanças no novo processo de acumulação flexível, conforme menciona Harvey (1993), possibilita entender o funcionamento e a atuação do SPE no Brasil, especificamente, nas Agências SINE-PR.

As PPE adotadas no Brasil, a partir da década de 1970, demonstram-se ineficientes no enfrentamento ao aumento da desestruturação do mercado de trabalho e do crescimento desemprego de longa duração. A implantação do SINE no Brasil acompanhou a mesma lógica adotada pela política neoliberal, o que se revela na justificativa dada ao não-preenchimento de um número significativo de vagas oferecidas no SPE – a falta de qualificação.

No capítulo 3, ao analisar o perfil do trabalhador, consideraram-se, inicialmente, os seguintes aspectos: situação atual quanto ao emprego; auto-avaliação econômica; sua situação em relação aos pais; situação do pai quanto à ocupação; motivos da migração; situação conjugal e situação ou ocupação do cônjuge; número de filhos; condições sócio-econômicas; condição do imóvel e residência; se possuem dependentes; se recebem algum benefício e qual o seu grau de instrução.

Em relação ao trabalho e busca de emprego, foram analisados os seguintes aspectos: requisitos para conseguir emprego e reduzir o desemprego; quais as maiores

exigências para o preenchimento das vagas e as maiores dificuldades apresentadas ou apontadas pelos trabalhadores entrevistados; trabalho que procuram e se consideram preparados; como souberam das vagas e quais suas expectativas para encontrarem um novo emprego; quais as razões ou motivos da recusa de trabalhadores alegados pelos empregadores após encaminhamentos efetuados pelas Agências SINE-PR e, por outro lado, quais os motivos da rejeição de vagas pelo trabalhador e sua ação após entrar em contato com a Agência.

Constatou-se também que, o mito da qualificação, enquanto um discurso ideológico esconde as razões reais do desemprego. A qualificação profissional é importante, mas não é suficiente para o trabalhador conseguir se re-inserir no mercado de trabalho. O mercado não consegue absorver a demanda. Neste sentido, as teses relacionadas aos conceitos de empregabilidade, contrapropismo, responsabilização e individualização dos trabalhadores quanto ao emprego, se opõem à política social-democrata (histórica) – tendência ao assalariamento mediante intervenção, regularização e regulamentação estatal, pois resulta do predomínio das Políticas neoliberais – inserção subordinada da economia Brasileira no mercado internacional. Parece provável supor que a precarização de compra e venda da força de trabalho decorre da hipótese de Chesnais; da mudança na correlação de forças políticas a favor do capital.

O discurso da qualificação, o afastamento do Estado das relações capital-trabalho, a defesa das teses da empregabilidade, responsabilizam os trabalhadores pela situação de estarem desempregados. Mesmo possuindo qualificação, os trabalhadores encontram dificuldades de re-inserção no mercado de trabalho devido condições de trabalho e os baixos salários oferecidos. Sobram vagas nas Agências SINE-PR, mas de baixa qualificação e remuneração. A mera participação em cursos de qualificação não é suficiente para que haja uma re-inserção significativa destes, no mercado de trabalho.

Visando compreender melhor o perfil do trabalhador que estava desempregado, levantaram-se dados sobre a situação de trabalho ou ocupação anterior, tais como: como conseguiu trabalho anteriormente; se o salário era suficiente para o trabalhador e sua família, questionou-se, se este correspondia às necessidades e expectativas do trabalhador; se ele costumava considerar, os benefícios oferecidos pela empresa onde trabalhava, como sendo parte de sua remuneração, como o vale transporte, o vale refeição, a assistência médica, alguns ligados aos novos sistemas de organização do trabalho – horas extras, banco de horas e outros benefícios como creche e bolsa de estudos para os filhos.

E, finalmente, ao realizar um diagnóstico sobre o perfil das vagas oferecidas no Sistema Público de Emprego e dos trabalhadores cadastrados, realizou-se também uma análise sobre outros aspectos relacionados à vida dos trabalhadores desempregados, tais como: trabalho anterior; condições subjetivas de trabalho – significado do trabalho para os trabalhadores; relação contratual; jornada de trabalho; preocupações no trabalho e fora da jornada diária; ritmo de trabalho; pretensão salarial e o que trabalhadores fazem quando não estão trabalhando ou quando estão em casa, quando não estão procurando emprego.

Diante da alta rotatividade de mão-de-obra, não basta apenas re-inserir os trabalhadores no mercado de trabalho. É preciso estabelecer políticas de permanência destes, no emprego. Não é apenas através da intermediação de mão-de-obra, da oferta de cursos de qualificação profissional, do micro-crédito, de dados sobre o mercado de trabalho que o problema do desemprego no Brasil será amenizado. Os programas desenvolvidos nas Agências SINE-PR, por si só, são insuficientes para resolver o problema do desemprego.

A presente análise indica que há uma desresponsabilização do Estado em relação às PPE e uma responsabilização maior do indivíduo, quanto ao emprego e ao desemprego. Desta forma, as questões sociais passam por um processo de individualização, e isto

dificulta a elaboração e implantação de PPE mais adequadas ao momento atual, visando a inclusão efetiva dos trabalhadores de fato excluídos e o desenvolvimento de ações e planejamento de médio e longo prazo com eficiência – que garantam o crescimento econômico e o emprego de qualidade e boa remuneração.

A presente análise indica a necessidade de recuperar o poder do Estado enquanto promotor efetivo de PPE; desenvolver PPE para aqueles que estão próximos, fora, ou distante do sistema de proteção social, ou seja, para aqueles que estão fora por opção ou aqueles que nunca viveram nessa relação contratual, ou que estão totalmente fora ou foram expulsos pelo sistema devastador do capitalismo e que tentam ser incorporados no mercado de trabalho. Ao estarem próximos da relação contratual, procuram alternativas de sobrevivência, pois há setores que estão muito próximos da relação contratual; estabelecer alianças e articular Políticas Públicas em escala nacional; criar PPE para aqueles que estão no “andar de baixo”, caso contrário, não será possível resolver os problemas sociais decorrentes do desemprego hoje.

A presente análise aponta como saída para o problema do desemprego hoje, a necessidade do Estado desenvolver PPE voltadas para aqueles que têm maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho e que neste momento ainda não estão sendo alvos destas Políticas. Protelar o ingresso dos jovens no mercado de trabalho, reduzir a demanda de trabalhadores, oferecer maior qualificação profissional e fortalecer o poder do Estado, estabelecendo políticas públicas de geração de emprego e renda, poderá ser, uma das saídas aos despossuídos, àqueles que, apesar dos seus esforços, dificilmente conseguirão ser incluídos socialmente através de um emprego formal.

## REFERÊNCIAS

- ABRANCHES, S. **Os despossuídos**. Rio de Janeiro: Zahar, 1985.
- ABRANCHES, S. **Reforma regulatória e reforma do Estado**. Texto de discussão do Conselho de Reforma do Estado. Brasília, 1996.
- ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho?** São Paulo: Brasiliense, 1997.
- ALVES, Giovanni. **O Novo (e precário) mundo do trabalho**. Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1997.
- ANTUNES, Ricardo. **A classe que vive do trabalho: a forma de ser da classe trabalhadora hoje**. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ARBIX, Glauco.; ZILBOVICIUS, Mauro (Orgs.). **De JK a FHC**. A reinvenção dos carros. São Paulo: Scritta, 1997.
- ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1987.
- AZNAR, G. **Trabalhar menos para trabalharem todos**. São Paulo: Scritta, 1995.
- AZEREDO, Beatriz e RAMOS, C. Alberto. **Políticas Públicas de Emprego: experiências e desafios**. Planejamento e políticas públicas, nº. 12, IPEA. Brasília: 1995.
- AZEREDO, Beatriz. **Políticas Públicas de Emprego no Brasil**. Rio de Janeiro: IE/UFRJ, 1997.
- BARBOSA, Alexandre, MORETTO, Amilton. **Políticas de emprego e proteção social**. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho - ABET, 1998. (Coleção ABET - Mercado de Trabalho, v. 1).
- BATISTA, Paulo Nogueira. O Consenso de Washinton. **A visão neoliberal dos problemas latino-americanos**. São Paulo, 1994, p. 26.
- BAUMAN, Zigmunt. **Globalização**. As conseqüências humanas. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.
- BENJAMIN, César (Org). **A opção brasileira**. Rio de Janeiro: Contraponto, 1998.
- BERNARDES, N. **O desemprego em massa entre os jovens**. In: Carvalho, R e Horta, C. Globalização, trabalho e desemprego. Belo Horizonte: E. Arte, 2001.
- BIONDI, A. **O Brasil privatizado**. São Paulo: FPA, 1999.

BIONDI, A. **O Brasil privatizado II**. São Paulo: FPA, 2000.

CADERNO CRH. **Trabalho, flexibilidade e precarização**. Nº. 37, jul-dez/2002.

CAMARGO, José Márcio (Org.). **Flexibilização do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1996.

CAMPOS, Elza Maria. **A política de formação profissional do bancário em face à reestruturação capitalista**. Um estudo de caso no sindicato dos bancários de Curitiba. Dissertação (Mestrado). Setor de Educação. Curitiba, UFPR, 2000.

CARMO, Paulo Sérgio do. **A ideologia do trabalho**. São Paulo: Moderna, 2004.

CARVALHO, R. e Horta, C. (orgs.). **Globalização, trabalho e desemprego**. Belo Horizonte: E. Arte, 2001.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**. Petrópolis: Vozes, 1998.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CATTANI, Antonio David. **Processo de trabalho e novas tecnologias**. Porto Alegre: UFRGS, 1995.

CHESNAIS, François. **A mundialização do Capital**. São Paulo: Xamã, 1994.

UT. **O pacote trabalhista de FHC: Síntese e avaliação das principais medidas**. São Paulo: CUT, 1998.

CNM/CUT. **Diagnóstico da reestruturação produtiva**. São Paulo: DIEESE/CNM, 1998.

Decreto nº. 76.403, de 08-10-75, cria o Sistema Nacional de Emprego. Ministério do Trabalho e Emprego.

DECCA, Edgar de. **1930 O silêncio dos vencidos**. São Paulo: brasiliense, 1988.

DEDECA, Cláudio et al. **As mudanças recentes nas relações de trabalho no Brasil: estudo sobre o trabalho no Brasil**. Projeto de Investigação da OIT. Campinas: Cesit/Instituto de Economia/UNICAMP, 1997.

DIAS, Gracialino da Silva. **Educação profissional básica: a ação do Planfor na qualificação para o setor automotivo em Curitiba**. Tese (Doutorado). São Paulo: Pontifícia Universidade Católica, 2003.

DIEESE. **Emprego e desenvolvimento tecnológico: artigos dos pesquisadores**. São Paulo: DIEESE; Campinas: CESIT, 1999.

DIEESE. **A situação do trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2001.

DOWBOR, Ladislau. **O que acontece com o trabalho?** São Paulo: Senac, 2002.



- DUPAS, Gilberto. **O novo paradigma do emprego.** In: Pesquisas, Revistas da Fundação Konrad Adenauer, ano 998, nº. 10.
- D'INTIGNANO, B. **A fábrica de desempregados.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.
- FENEJUFE. **Que reforma é essa que deixa você sem Justiça?** In: SEMINÁRIO NACIONAL DA FENAJUFE. Brasília: 2000
- FIORI, José Luís e TAVARES, Maria da C. **Desajuste global e modernização conservadora.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.
- FIORI, José Luís. **Os moedeiros falsos.** Rio de Janeiro: Vozes, 1997.
- \_\_\_\_\_. **O vôo da coruja. Uma leitura não liberal da crise do Estado desenvolvimentista.** Rio de Janeiro: EdUERJ, 1995.
- FONSECA, Ricardo Marcelo. **Modernidade e contrato de trabalho:** do sujeito de direito à sujeição jurídica. São Paulo: LTr, 2002.
- Folha de S. Paulo. **FHC analisa conseqüências da globalização.** São Paulo, 21 fev. 1996, 1. cad. p. 6.
- Folha de S. Paulo. **Os principais pontos da reforma.** São Paulo, 09 jun. 1. cad. p. 8.
- FREITAS, Eduardo Carlos. **Alterações nas relações de trabalho:** as iniciativas do governo de FHC. Brasília: Assessoria do PT, maio 1998(b). (mimeo).
- GIMENEZ, D. **Política de emprego no capitalismo avançado, trajetória histórica e ruptura neoliberal.** Tese (Mestrado). Campinas, IE/UNICAMP, 2001.
- GIDDENS, Anthony. **As conseqüências da modernidade.** São Paulo: Unesp, 1991.
- GOMES, Angela de Castro. **A invenção do trabalhismo.** Rio de Janeiro: Relume Dumará, 1994.
- GORZ, André. **Crítica da divisão do trabalho.** São Paulo: Martins Fontes, 1989.
- \_\_\_\_\_. **Metamorfoses do trabalho.** São Paulo: Annablume, 2003.
- \_\_\_\_\_. **Misères du Présent. Richesse du Possible.** Paris: Galillée, 1997.
- HARRES, Elaine Martos. **A qualificação do trabalhador:** os impactos da reestruturação produtiva e dos sistemas de qualidade – Um estudo de caso. Dissertação (Mestrado) – Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2000.
- HARVEY, D. **A condição pós-moderna.** São Paulo: Loyola, 1992.
- HOBBSAWM, Eric J. **Mundos do trabalho.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

HOFFMAN, R. **Distribuição de renda:** medidas de desigualdade e pobreza. São Paulo: Edusp, 1998.

IANNI, O. **Estado e capitalismo.** Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 1965.

\_\_\_\_\_. **Estado e planejamento econômico no Brasil.** Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 1971.

\_\_\_\_\_. **Teorias da globalização.** Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 1995.

**Intermediação de Mão-de-obra:** Um referencial teórico para o sistema nacional de emprego. 2002. Ministério do Trabalho e Emprego.

JOIN-LAMBERT, M. **Politiques sociales.** Paris: FNSP, 1997.

KONDER, Leandro. **O futuro da filosofia da práxis.** O pensamento de Marx no século XXI. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

KREIN, José Dari. **O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90.** Dissertação (Mestrado). Campinas. IE/UNICAMP, 2001.

KREIN, José Dari, OLIVEIRA, Marco Antônio. **A flexibilidade do trabalho.** Cadernos de debates do Le Monde Diplomatique: globalização e mundo do trabalho. São Paulo: Diplô Brasil, n. 01, 2000.

LACERDA, Antônio C. **O impacto da globalização na Economia brasileira.** São Paulo: Contexto, 1998.

LANGER, André. **Pelo êxodo da sociedade salarial.** A evolução do conceito de trabalho em André Gorz. 222 f Dissertação (Mestrado). Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, novembro de 2003.

LAVINAS, Lena. As recentes políticas de emprego no Brasil e sua abordagem de gênero. In: POSTHUMA, Anne C. (org.). **Abertura e ajuste no mercado de trabalho no Brasil: política para conciliar os desafios de emprego e competitividade.** São Paulo: OIT/MET, 1999.

LEITE, Márcia de Paula. **O futuro do trabalho:** novas tecnologias e subjetividade operária. São Paulo: Scritta, 1994.

\_\_\_\_\_. **Trabalho e sociedade em transformação.** São Paulo: Perseu Abramo, 2003.

LESSA, C. **A estratégia de desenvolvimento.** Rio de Janeiro: IEI/UFRJ, 1978.

LOJKINE, Jean. **A revolução informacional.** São Paulo: Cortez, 1999.

LOYOLA, Sonia. **A automação da fábrica.** Curitiba: Ed. do autor, 1999.

MARTINS, Heloisa. **O Estado e a burocratização do sindicato no Brasil**. São Paulo: Hucitec, 1989.

MATTOSO, Jorge. **A desordem do trabalho**. São Paulo: Scritta, 1995.

\_\_\_\_\_. **O Brasil desempregado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2000.

MEHEDFF, Carmen Guimarães. **Trabalho, renda e participação social**. Questões básicas para a atuação de conselheiros e técnicos municipais. Plano Editora – Brasília, DF, 2002.

MOURA, C., Paulo. **A crise do emprego**. Uma visão além da economia. Rio de Janeiro: Mauad, 1998.

MORETO, A. **Mercado de trabalho e políticas de emprego no Brasil**. Tese (Mestrado). Campinas, IE/UNICAMP, 2001.

NEUTZLING, Inácio. **Elementos para análise de Conjuntura. A grande transformação socioeconômica do capitalismo no final do século XX**. Algumas características. In: *Convergência*, nº. 293, Rio de Janeiro, junho de 1996.

\_\_\_\_\_. **Elementos para Análise de Conjuntura. A financeirização do mundo – Algumas considerações sobre a mundialização do capital**. In: *Convergência*, nº. 298, Rio de Janeiro, dez 1996.

OFFE, Claus. **Trabalho e sociedade**. Problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho. Rio de Janeiro: Tempo brasileiro, 1989.

\_\_\_\_\_. **O capitalismo desorganizado**. São Paulo: Brasiliense, 1995.

O Estado de São Paulo. **Central promete lutar contra teses que tornam flexíveis benefícios hoje garantidos ao trabalhador**. São Paulo, 19 de março de 1999.

OLIVEIRA, Marco Antônio (Org.). **Reforma do Estado e políticas de emprego no Brasil**. Campinas: Instituto de Economia/UNICAMP, 1998.

PARANHOS, Adalberto. **O roubo da fala**. Origens da ideologia do trabalhismo no Brasil. São Paulo: Boitempo, 1999.

PASTORE, José. **A flexibilidade do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

PAULINO, Ana Yara e BÓGUS, Lúcia (Orgs). **Políticas de Emprego, Políticas de População e Direitos Sociais**. São Paulo: Educ, 1997.

PAZZIANOTTO, Almir. **O fim do emprego**. Boletim do Diap, Brasília, jan. 1998.

POCHMANN, Márcio. **Políticas do trabalho e de garantia de renda no capitalismo em mudança: um estudo sobre as experiências da França, da Inglaterra, da Itália e do Brasil desde o segundo pós-guerra aos dias atuais**. São Paulo: Editora LTr, 1995.

- \_\_\_\_\_. **Inserção ocupacional e o emprego dos jovens.** São Paulo: ABET, 1998.
- \_\_\_\_\_. **Traços gerais do movimento de desestruturação do mercado de trabalho brasileiro.** Campinas: s.n, 1998.
- \_\_\_\_\_. **O trabalho sob fogo cruzado:** Exclusão, desemprego e precarização no final do século. São Paulo: Contexto, 1999.
- \_\_\_\_\_. **A batalha pelo primeiro emprego.** São Paulo: Publisher Brasil, 2000.
- \_\_\_\_\_. **A década dos mitos: o novo modelo econômico e a crise do trabalho no Brasil. São Paulo: Contexto, 2001a.**
- \_\_\_\_\_. **O emprego na globalização.** São Paulo: Boitempo, 2001b.
- \_\_\_\_\_. **e-trabalho.** São Paulo: Publisher Brasil, 2002.
- \_\_\_\_\_. (Org.). **Desenvolvimento, trabalho e solidariedade.** São Paulo: Cortez e Fundação Perseu Abramo, 2002.
- \_\_\_\_\_. (Org.). **Reestruturação produtiva:** Perspectivas de desenvolvimento local com inclusão social. Rio de Janeiro: Vozes, 2004.
- RAMOS, Carlos Alberto e de FREITAS, Paulo Springer. **Sistema público de emprego:** Objetivos, eficiência e eficácia (Notas sobre os países da OCDE e o Brasil). Texto para discussão n°. 568. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA. 1998.
- REBECCHI, Emílio. **O sujeito frente à inovação tecnológica.** Petrópolis: Vozes, 1990.
- REICH B., Robert. **O trabalho das nações:** Preparando-nos para o capitalismo do século 21. São Paulo: Educator, 1994.
- Relatórios da Intermediação de Mão-de-obra formal, Brasil, 1977 a 2001. Coordenação nacional do sistema nacional de emprego - ministério do trabalho e emprego.
- Resolução de n°. 44/2002 da Secretaria de Estado do Emprego e Relações do trabalho, que estabelece conceitos, definições, normas e procedimentos para área de intermediação de Mão-de-obra no SINE-PR.
- RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos.** O declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. São Paulo: McGraw-Hill, 1995.
- ROSA, Maria Inês. **Trabalho, subjetividade e poder.** São Paulo: EDUSP,
- SABOIA, J. **Salário mínimo.** Porto Alegre: L&PM Editores, 1985.
- SADER, Eder. **Quando novos personagens entram em cena.** Rio de Janeiro: Paz e terra, 1988.
- SALERRNO, Márcio Sérgio. **Reestruturação produtiva e sindicalismo.** In: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 17, Caxambu, 1993.

SAMPAIO, Nelson. **Fim do emprego, início do trabalho: O profissional do futuro.** São Paulo: Nobel, 1998.

SANSON, Cesar. **O feitiço da organização.** Novas relações de trabalho – Um estudo de caso. 197 f. Dissertação (Mestrado) – Setor Ciências Sociais, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2002.

SANTOS, Osmar de Almeida. **Em busca do emprego perdido: O futuro do trabalho na era tecnológica.** A revolução tecnológica e seus desafios ao trabalhador. São Paulo: Texto Novo, 1997.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter.** Conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1999.

\_\_\_\_\_. **A cultura do novo capitalismo.** São Paulo: Record, 2006.

SILVA, Josué Pereira da, André Gorz. **Trabalho e Política.** São Paulo: Annablume, 2002.

SINGER, Paul. **A formação da classe operária.** São Paulo: Atual, 1994.

SINGER, Paul - SOUZA, André Ricardo de. **A economia solidária no Brasil: A autogestão como resposta ao desemprego.** São Paulo: Contexto, 2000.

SIQUEIRA, C. (org.). **Geração de emprego e renda no Brasil.** Rio de Janeiro: DP&A, 1999.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Flexibilização, Desregulamentação e o direito do Trabalho no Brasil.** In: OLIVEIRA, Carlos Alonso, MATTOSO, Jorge. Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta, 1996.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Legislação de apoio à negociação coletiva.** São Paulo: Ildes, 2000. (mimeo)

SUPLICY, E. **Programa de garantia de renda mínima.** Brasília: Senado Federal, 1992.

SCHWARTZ, Gilson. **As profissões do futuro.** São Paulo: Publiflilha, 2000.

SZMRECSÁNYI, Tamás; GRANZIERA, Rui G. (Org.). **Getúlio Vargas e a economia contemporânea.** São Paulo: Hucitec, 2004.

TAUILE, José Ricardo. **Para (re)construir o Brasil contemporâneo.** Trabalho, tecnologia e acumulação. Rio de Janeiro: Contraponto, 2001.

URANI, André. Ajuste macroeconômico e flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil: 1981-95. In: CAMARGO, José Márcio (Org.). **Flexibilização do mercado de trabalho no Brasil.** Rio de Janeiro. Fundação Getúlio Vargas, 1996. p. 95-156.

WEFFORT, Francisco. **O populismo na política brasileira.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1980.

## **APÊNDICE**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ – UFPR**

**Perfil dos Trabalhadores que procuram a Agência SINE-PR**

**DADOS DO QUESTIONÁRIO Entrevistador(a):** \_\_\_\_\_

**Número do Questionário:** \_\_\_ **Data:** \_\_\_/\_\_\_/2006 **Horário:** \_\_\_ **Local:** \_\_\_\_\_

**A – DADOS PESSOAIS DO TRABALHADOR**

**1. Qual sua idade?** \_\_\_\_\_

**2. Sexo:** (1) Masculino (2) Feminino

**3. Qual sua situação conjugal atual (estado civil)?**

- (1) Casado ou vivendo maritalmente
- (2) Solteiro (A) Vive sozinho (B) Vive com parentes/amigos
- (3) Divorciado/separado (A) Vive sozinho (B) Vive com parentes/amigos
- (4) Viúvo (A) Vive sozinho (B) Vive com parentes ou amigos
- (99) Não respondeu

**4. Qual é a sua cor?**

- (1) Branca (2) Amarela (3) Preta (4) Parda (5) Indígena (99) Não respondeu

**B – DADOS SOBRE PROCEDÊNCIA, FAMÍLIA E RESIDÊNCIA**

**5. Seu esposo(a) ou companheiro(a):**

- (1) Não trabalha fora e nem tem qualquer atividade remunerada
- (2) Trabalha fora meio período
- (3) Trabalha fora em período integral
- (4) Tem uma atividade remunerada trabalhando em casa
- (5) Está desempregado(a)
- (6) Outro trabalho/atividade. **Qual?** \_\_\_\_\_
- (99) Não respondeu

**6. Se o cônjuge tem trabalho remunerado fora, especifique:**

- 6a. Função/profissão que exerce** \_\_\_\_\_
- (97) Não se aplica (99) Não respondeu

**7. Você tem filhos?**

- (1) Sim. **Quantos?** \_\_\_\_\_
- (2) Não tenho filhos

**8. Se tem filhos, responda:****8a. Qual a idade do mais novo(a)?** \_\_\_\_\_**8b. Qual a idade do mais velho(a)?** \_\_\_\_\_**8c. Os menores de 16 anos estudam?** ( ) Sim ( ) Não**8d. Os menores de 16 anos trabalham?** ( ) Sim ( ) Não

(97) Não se aplica (99) Não respondeu

**9. Em que local/município você nasceu?**

Município: \_\_\_\_\_ UF: \_\_\_\_\_ País: \_\_\_\_\_

**10. Em que cidade/município você está vivendo agora?**

(1) Almirante Tamandaré (2) Araucária (3) Campina Grande do Sul

(4) Campo Largo (5) Colombo (6) Curitiba

(7) Pinhas (8) Piraquara (9) Quatro Barras

(10) São José dos Pinhais (11) Outro Município. **Qual?** \_\_\_\_\_**11. Tempo que reside neste município?** \_\_\_\_\_ **11a. Em que bairro** \_\_\_\_\_**12. Último município em que residiu antes do atual?** Mun.: \_\_\_\_\_ UF \_\_\_\_\_**13. Você reside em:**(1) Casa (2) Apartamento (3) Cômodo (4) Outra condição. **Qual?** \_\_\_\_\_**14. Seu imóvel (moradia) é:**

(1) Alugado (2) Próprio, ainda pagando

(3) Próprio, já pago (4) Cedido pelo empregador

(5) Cedido por outros (6) Casa dos pais

(7) Outra condição. **Qual?** \_\_\_\_\_

(99) Não respondeu

**15. Quantas pessoas, ao todo, residem no mesmo domicílio?** \_\_\_\_\_**16. Quantas pessoas dependem de você (da sua remuneração)?** \_\_\_\_\_**17. Quais os motivos da mudança ou migração para a Região Metropolitana de Curitiba?**

(1) Dificuldades na lavoura (2) Busca de emprego

(3) Questões familiares (4) Casamento

(5) Transferência (6) Mudança da empresa

(7) Outros. **Quais?** \_\_\_\_\_

(97) Não se aplica (99) Não respondeu

**18. Você considera que a sua situação sócio-econômica, comparada à de seus pais, é:**

(1) Igual (2) Melhor (3) Pior

**18a. Explique** \_\_\_\_\_



**19. Seu pai trabalha em:**

- (1) Indústria automobilística (2) Indústria metalúrgica  
 (3) Lavoura/agricultura (4) Outro tipo de indústria  
 (5) Por conta própria (6) Comércio, como empregado  
 (7) Na área de serviços (8) Outra atividade. **Qual?** \_\_\_\_\_  
 (97) Não se aplica (98) Não sabe (99) Não respondeu

**20. Você recebe hoje, algum tipo de remuneração, bolsa, pensão ou auxílio?**

- (1) Sim (2) Não

20a. Caso receba, especifique a seguir, o tipo (pensão, seguro desemprego, bolsa família, outros) e a quantidade em reais: \_\_\_\_\_ R\$ \_\_\_\_\_

**21. Qual é o seu passatempo nas horas livres? (Marque as 3 opções mais importantes)**

- (1) Ler (2) Cinema (3) Shopping (4) Televisão (5) Futebol (6) Barzinho (7) Churrasco  
 (8) Internet/jogos eletrônicos (9) Dançar (10) Viajar (11) Outro. **Qual?** \_\_\_\_\_

**C – ESCOLARIDADE/FORMAÇÃO/QUALIFICAÇÃO****22. Até que série você estudou?** \_\_\_\_\_**22a. Assinale seu grau de instrução:**

- (1) Analfabeto (3) Fundamental completo  
 (2) Fundamental incompleto (5) Médio completo  
 (4) Médio incompleto (7) Pós-Médio completo  
 (6) Pós-Médio incompleto (9) Superior completo  
 (8) Superior incompleto  
 (10) Curso(s) pós-graduação incompleto (11) Curso(s) pós-graduação completo

**22b. Qual curso graduação/pós-graduação realizou?** \_\_\_\_\_**22c. Total de anos de estudo:** \_\_\_\_\_

- (97) Não se aplica (99) Não respondeu

**23. Você estuda atualmente?**

- (1) Sim. Curso e série/período \_\_\_\_\_ (2) Não

**23a. Se sim, a sua escola é: (1) Pública (2) Particular****23b. Caso não estude atualmente, gostaria de voltar a estudar?**

- (1) Sim, por quê? \_\_\_\_\_

- (2) Não, por quê? \_\_\_\_\_

- (97) Não se aplica (99) Não respondeu

**24. Fez ou faz algum curso profissionalizante? (1) Sim (2) Não****24a. Se afirmativo. Qual?** \_\_\_\_\_**24b. Se afirmativo, em qual instituição você fez ou faz o curso?**

- (1) Empresa (2) Escola Técnica (3) SENAI (4) SESI (5) Sindicato (6) SENAC

- (7) Outra Instituição. **Qual** \_\_\_\_\_

- (97) Não se aplica (99) Não respondeu

**25. Fez ou faz algum curso oferecido pela Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social?**

(1) Sim (2) Não.

**25a. Se Sim, como avalia?**

(1) Ótimo (2) Bom (3) Regular (4) Ruim (5) Péssimo (6) Não sabe

(97) Não se aplica (98) Não sabe (99) Não respondeu

**D – TRABALHO, BUSCA DE EMPREGO NO SISTEMA PÚBLICO E PERFIL DO TRABALHADOR**

**26. Você está desempregado?**

(1) Sim

(2) Não

(3) Busco o primeiro emprego

(4) Atuo em trabalho informal/familiar

(5) Trabalho registrado, mas busco outro emprego

(99) Não respondeu

**26a. Se está desempregado, há quanto tempo?**

(1) menos de 1 a 3 meses (2) 3 a meses (3) 6 a 12 meses (4) Mais de 12 meses

**27. Você recebe ou recebeu alguma vez, o seguro-desemprego?**

(1) Sim (2) Não

**27a. Se positivo, durante quantos meses?** \_\_\_\_\_

**28. Porque procurou a Agência do Trabalhador? (Assinale mais de uma, se necessário).**

(1) Para conseguir um emprego

(2) Requerer o seguro-desemprego

(3) Inscrição para cursos de capacitação

(4) Outro motivo. **Qual?** \_\_\_\_\_

**29. Que tipo de vaga/trabalho você procura?**

(1) Veio em busca de trabalho formal

(2) Procura qualquer trabalho

(3) Procura trabalho mais adequado à sua formação/qualificação

(4) Procura melhor salário

(5) Busca uma função específica. **Qual?** \_\_\_\_\_

(6) Outro comentário \_\_\_\_\_

**30. Você se considera preparado para que tipo de trabalho?**

(1) Serviços pessoais/domésticos (2) Limpeza e conservação

(3) Vigilância/segurança (4) Comércio (vendas, balcão, lanchonetes, etc).

(5) Indústria (6) Telecomunicações

(7) Escritório/Bancos e outros serviços administrativos

(8) Outros. **Quais?** \_\_\_\_\_

**31. Você conhece as vagas oferecidas pela Agência?**

- (1) Sim (2) Não

**31a. Se afirmativo, como soube das vagas?**

- (1) Em casa (Internet) (2) Rádio (3) TV (4) Terminais de consulta
- 
- (5) Panfletos (6) Por parentes/colegas/vizinhos (7) Outros.
- Qual?**
- \_\_\_\_\_

**32. Na sua opinião, quais as maiores dificuldades que você encontra para conseguir emprego hoje? (Assinale até 3 opções)**

- (1) A falta de vaga
- 
- (2) Os baixos salários oferecidos
- 
- (3) A falta de qualificação
- 
- (4) A falta de experiência
- 
- (5) A idade acima dos 40 anos
- 
- (6) A idade abaixo de 18 anos
- 
- (7) As exigências das empresas que oferecem as vagas
- 
- (8) Jornada incompatível para estudante (conciliar trabalho e estudo)
- 
- (9) Outras dificuldades.
- Quais?**
- \_\_\_\_\_

**33. Para se resolver o problema do desemprego; é necessário: (Assinale até 3 opções)**

- (1) Qualificação permanente
- 
- (2) Iniciativa Individual
- 
- (3) Políticas Públicas de Geração de Emprego e Renda
- 
- (4) Crescimento econômico com geração de novas vagas
- 
- (5) Empreendimentos autônomos (próprio negócio/conta própria)
- 
- (6) Empreendimentos coletivos como: Cooperativas, organizações comunitárias, associações de bairro, etc.
- 
- (7) Outra alternativa.
- Qual?**
- \_\_\_\_\_

**34. O que é necessário para uma pessoa conseguir um emprego, hoje? (Marque até 3)**

- (1) Qualificação e formação adequadas
- 
- (2) Indicação e boas referências
- 
- (3) Experiência no ramo
- 
- (4) Procurar a Agência Pública de Emprego
- 
- (5) Enviar o currículo para várias empresas
- 
- (6) Persistência, auto-estima, determinação.
- 
- (7) Outra alternativa.
- Qual?**
- \_\_\_\_\_

**35. Você já rejeitou alguma vaga oferecida na Agência do Trabalhador, para a qual você foi encaminhado?**

- (1) Sim (2) Não

**Se afirmativo, por quê?** \_\_\_\_\_**36. Você já foi recusado por uma empresa, depois de encaminhado pela Agência do Trabalhador?**

- (1) Sim (2) Não

**Se afirmativo, por quê?** \_\_\_\_\_

**37. O que você faz quando procura a Agência e não encontra uma vaga?**

(Marque até 3 opções)

- (1) Volta para casa e não retorna mais para a Agência
- (2) Volta para casa e retorna para a Agência no outro dia
- (3) Vai procurar emprego nas Agências privadas
- (4) Fica esperando a indicação de um colega ou amigo
- (5) Espera receber o seguro-desemprego, para depois procurar uma vaga
- (6) Procura o Plano Territorial de Qualificação para fazer um curso de capacitação
- (7) Vai pessoalmente às empresas procurar trabalho
- (8) Outra alternativa. **Qual?** \_\_\_\_\_

**38. Quais Programas desenvolvidos Pela SETP – Secretaria de Trabalho, Emprego e Promoção Social, que você conhece? (Marque mais de uma opção, se necessário).**

- (1) Seguro-desemprego
- (2) Intermediação de Mão-de-obra
- (3) Qualificação Profissional
- (4) Geração de Emprego e Renda
- (5) Estudos, Pesquisas e Relações de Trabalho
- (6) Programas Especiais de Enfrentamento da Pobreza
- (7) Apoio à Gestão da Política de Assistência Social
- (8) Desenvolvimento Integral da Política de Assistência Social

**39. Você participa de algum movimento na comunidade(bairro/paróquia/igreja)?**

- (1) Sim      (2) Não      (3) Gostaria de participar      (4) Não acha importante

**40. Você ocupa algum cargo em entidades na sua comunidade (Associação de moradores, Grupo de saúde, Pastoral, Conselho, etc.)?**

- (1) Sim      (2) Não

**Se afirmativo, qual?** \_\_\_\_\_**41. Você está preocupado em não conseguir emprego?**

- (1) Muito preocupado (2) Preocupado (3) Não estou preocupado

**41a. Você acha que conseguirá emprego em quanto tempo?**

- (1) de 1 até 3 meses (2) 3 a 6 meses (3) 6 a 12 meses (4) Mais de 12 meses

**42. Trabalhar, para você, significa:**

(Escolha 3 opções, por ordem de importância, marcando do 1º ao 3º lugar)

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Ter um bom salário                    | <input type="checkbox"/> Ter crédito no Comércio         |
| <input type="checkbox"/> Ser reconhecido como trabalhador      | <input type="checkbox"/> Garantir os estudos             |
| <input type="checkbox"/> Ter um emprego como outro qualquer    | <input type="checkbox"/> Garantir o futuro da família    |
| <input type="checkbox"/> Ser respeitado na comunidade          | <input type="checkbox"/> Poder participar do sindicato   |
| <input type="checkbox"/> Sentir-se cidadão                     | <input type="checkbox"/> Realização pessoal/profissional |
| <input type="checkbox"/> Outro significado? <b>Qual?</b> _____ |  |

**43. Qual é sua pretensão salarial ou, remuneração que você precisa, no novo emprego?****R\$** \_\_\_\_\_

**44. Quais são as exigências mais comuns, das empresas/preenchimento das vagas?**

- (1) Fundamental completo (2) Ensino Médio completo  
 (3) Pós-Médio completo (4) Superior completo  
 (5) Curso(s) pós-graduação completo (6) Experiência 6 meses (ramo/função)  
 (7) Experiência 1 ano (ramo/função) (8) Conhecimento Língua Estrangeira  
 (9) Conhecimento de Informática (10) Outra. **Qual?** \_\_\_\_\_

**45. Qual exigência você tem maior dificuldade em atender?**

- (1) Escolaridade (2) Tempo de Experiência (3) Outra. **Qual?** \_\_\_\_\_

**45a. Justifique:** \_\_\_\_\_

**46. Como você avalia o trabalho desenvolvido pela Agência Pública de Emprego?**

- (1) Ótimo (2) Bom (3) Regular (4) Ruim (5) Péssimo (98) Não sabe (99) Não respondeu

**OBSERVAÇÃO:** Se você procura pelo primeiro emprego, ou se nunca foi contratado/assalariado/informal/conta própria ou estagiário, anteriormente, considere encerrado o questionário e aceite nosso agradecimento.

**E – DADOS SOBRE O EMPREGO/ESTÁGIO/TRABALHO ANTERIOR****47. Qual seu cargo/função anterior?** \_\_\_\_\_

**47a. Empresa:** \_\_\_\_\_ **Ramo:** \_\_\_\_\_

- (97) Não se aplica (99) Não respondeu

**48. No emprego/estágio/trabalho anterior, trabalhou com carteira assinada?**

- (1) Sim (2) Não

**48a. Como você conseguiu a vaga, no emprego/estágio/trabalho anterior?**

- (1) Processo de seleção, após ver anúncio  
 (2) Indicação familiar  
 (3) Indicação de amigos  
 (4) Encaminhamento da Agência do Trabalhador  
 (5) Encaminhamento de outra Agência Privada de Emprego  
 (6) Outra forma. **Qual?** \_\_\_\_\_

**48b. Se trabalha atualmente, mas busca outro emprego, responda, como conseguiu esta vaga?** \_\_\_\_\_

**49. Qual era sua relação contratual no trabalho?**

- (1) Assalariado (2) Autônomo (3) Subcontratado  
 (4) Informal (5) Profissional liberal (6) Temporário  
 (7) Estagiário (8) Outra. **Qual?** \_\_\_\_\_  
 (97) Não se aplica (98) Não Sabe (99) Não respondeu

**50. Seu contrato de trabalho era:**

- (1) Por tempo indeterminado (2) Por tempo determinado  
 (3) Outro. **Qual?** \_\_\_\_\_

**51. O trabalho estava organizado por turnos?**

(1) Sim (2) Não

**Caso afirmativo, turnos de quantas horas?** \_\_\_\_\_**52. A jornada semanal de trabalho era de quantas horas?**(1) até 20 horas (2) de 21 a 30 horas (3) de 31 a 40 horas (4) de 40 horas a 50 horas  
(5) Outra. **Especifique:** \_\_\_\_\_**53. Costumava trabalhar aos domingos e feriados?**

(1) Sim (2) Não (3) Raramente (4) Frequentemente

**54. A empresa promovia atividades de confraternização entre os funcionários?  
(cafés da manhã, almoços, churrascos, atividades recreativas e outras)**

(1) Sim, entre funcionários (2) Não (3) Sim, inclusive familiares

**54a. Você costumava participar de tais atividades?**

(1) Sim (2) Não

**55. Sua empresa possuía sistema de horas-extras ou banco de horas?**

(1) Horas-extras (2) Banco de horas (3) Misto (He e BH) (99) Não respondeu

**56. A empresa oferecia cursos de capacitação/qualificação, palestras, etc.?**(1) Sim (2) Não **Se afirmativo, cite um:** \_\_\_\_\_**57. Seu horário de trabalho sofria alterações?**

(1) Constantemente (2) Às vezes (3) Raramente (4) Nunca

**F – CONDIÇÕES SUBJETIVAS DE TRABALHO****58. No seu trabalho, quais eram suas preocupações? (Assinale as 3 principais)**

(1) Qualidade do produto	(2) Produção
(3) Limpeza no ambiente de trabalho	(4) Organização
(5) Manutenção do equipamento	(6) Prevenção de acidentes
(7) Desperdício de materiais	(8) Ritmo de trabalho
(9) Seu desempenho	(10) Desempenho dos colegas
(11) Metas de produção	(12) Outras. <b>Quais?</b> _____

**59. O ritmo de seu trabalho era:**

(1) Muito rápido (2) Rápido (3) Na medida (4) Lento (5) Muito lento

**60. Ao final de sua jornada de trabalho, você sentia-se:**(1) Cansado fisicamente (2) Cansado mentalmente  
(3) Ambos (física e mentalmente) (4) Não se sentia cansado**61. A empresa solicitava a participação de funcionários em programas de melhoria no ambiente de trabalho e no desempenho dos trabalhadores?**

(1) Sim (2) Não (98) Não sabe (99) Não respondeu

**62. Assinale os programas que sua empresa desenvolvia:** (Marque todos que existiam)

- |  |                             |
|--|-----------------------------|
| (1) programas de qualidade   | (2) prevenção de acidentes  |
| (3) reorganização do ambiente  | (4) melhorias no maquinário |
| (5) diminuição de desperdício de materiais                                   | (6) avaliação de colegas    |
| (7) avaliação de chefias   | (8) auto-avaliação          |
| (9) avaliação de serviços (alimentação, transporte, assistência médica, etc) |                             |
| (10) Outros: <b>Quais?</b> _____   |                             |
| (97) Não se aplica (99) Não respondeu  |                             |

**63. Você costumava dar opiniões, ou participar de tais programas?**

- (1) Sim, com frequência      (2) Sim, esporadicamente      (3) Não

**64. A empresa recompensava o trabalhador por esta contribuição/participação?**

- (1) Sim      (2) Não

**65. Existia na empresa o sistema de participação e incentivos?** (Assinale quais)

- |  |                                       |
|--|---------------------------------------|
| (1) Participação nos lucros e resultados | (2) Participação nos resultados       |
| (3) Participação nos lucros              | (4) Não havia sistema de participação |
| (98) Não Sabe                            | (99) Não respondeu                    |

**66. No trajeto casa – trabalho – casa, você utilizava:**

- |                               |                               |                     |
|-------------------------------|-------------------------------|---------------------|
| (1) Somente ônibus da empresa | (2) Somente ônibus de linha   | (3) Ambos os ônibus |
| (4) Automóvel próprio         | (5) Moto                      | (6) Bicicleta       |
| (7) Carona                    | (8) Outro. <b>Qual?</b> _____ |                     |

**67. A empresa apresentava algum “lema”?**

- (1) Sim      (2) Não      (98) Não sabe

**Se afirmativo, qual?** \_\_\_\_\_

**68. Você se sentia reconhecido em seu trabalho?**

- (1) Sim      (2) Não

**Por quê?** \_\_\_\_\_

**69. Você se preocupava com seu trabalho quando estava fora dele?**

- (1) Muito      (2) Razoavelmente      (3) Pouco      (4) Muito pouco      (5) Nunca

**70. Você se sentia seguro em seu trabalho?**

- (1) Sim      (2) Não

**Por quê?** \_\_\_\_\_

**71. Existia trabalho em grupo na empresa?**

- (1) Sim      (2) Não

**72. Na sua, opinião, o trabalho em grupo:** (Marque mais de uma opção, se necessário)

- (1) Gera conflitos entre os funcionários  
 (2) Melhora a integração entre os funcionários  
 (3) Gera conflito entre os funcionários e a empresa  
 (4) Melhora a integração entre os funcionários e a empresa  
 (5) Gera conflitos entre os funcionários; e entre os funcionários e a empresa  
 (6) Melhora a integração entre os funcionários e entre os funcionários e a empresa

**G – SOBRE SALÁRIOS E BENEFÍCIOS****73. Seu salário no emprego/estágio/trabalho anterior correspondia a:**

- |                                       |                               |
|---------------------------------------|-------------------------------|
| (1) Até R\$ 350,00                    | (2) De R\$ 350,00 a 500,00    |
| (3) De R\$500,00 a 1000,00            | (4) De R\$ 1000,00 a 1.500,00 |
| (5) De R\$ 1.500,00 a 2.000,00        | (6) Mais de R\$ 2.000,00      |
| (97) Não se aplica (99) Não respondeu |                               |

**74. Sobre o seu salário** (Marque mais de uma opção, se necessário)

- |  |   |
|--|---|
| (1) Era aquele que você esperava.                        | (2) Era suficiente para você e sua família. |
| (3) Não era suficiente.                                  | (4) Era melhor que em outras empresas.      |
| (5) Mais baixo que na empresa anterior                   | (6) Era melhor que estar desempregado.      |
| (6) Era baixo pelo trabalho realizado (99) Não respondeu |   |

**75. Quais eram os benefícios oferecidos pela empresa onde trabalhava?**

- (1) Vale refeição
- (2) Vale transporte
- (3) Bolsa de estudo
- (4) Creche
- (5) Assistência médica
- (6) Outros. **Quais?** \_\_\_\_\_

**76. Sua assistência médica era:**

- (1) Pública
- (2) Da empresa/Plano de saúde empresarial
- (3) Do Sindicato
- (4) Plano de saúde privado
- (5) Não possuía assistência médica

**AGRADECEMOS SUA COLABORAÇÃO PARA NOSSA PESQUISA**



## **ANEXOS**

**TABELA 43 – SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO – SINE – MOVIMENTO DA INTERMEDIÇÃO DE MÃO-DE-OBRA – SETOR FORMAL – 1979 a 2001 – BRASIL**

Ano	Inscritos	Vagas	Encaminhados	Colocados
1979	641.498	551.892	456.101	207.281
1980	702.612	657.588	525.109	265.953
1981	903.757	679.238	599.521	304.934
1982	1.193.595	887.997	809.621	445.568
1983	1.332.799	807.109	841.818	437.036
1984	1.293.244	764.614	808.051	401.633
1985	1.027.269	713.355	703.158	303.184
1986	861.317	872.389	673.473	283.119
1987	753.073	664.918	576.021	224.784
1988	773.854	557.869	576.479	226.842
1989	595.278	437.932	454.981	182.198
1990	477.686	284.379	334.680	118.104
1991	536.347	249.784	355.124	118.750
1992	576.707	193.833	308.364	94.587
1993	605.640	227.911	345.427	107.782
1994	745.337	322.880	500.142	128.315
1995	1.127.436	380.714	638.623	149.399
1996	1.320.766	385.645	637.313	154.958
1997	1.859.336	452.166	774.151	210.060
1998	3.124.079	653.392	1.074.931	287.580
1999	3.763.187	1.043.771	1.665.778	422.498
2000	4.805.749	1.281.483	2.559.878	581.372
2001	4.685.970	1.434.353	2.884.307	742.735
Varição 1989/1979	93%	79%	100%	88%
Varição 1999/1989	632%	238%	366%	232%
Varição 2001/1999	125%	137%	173%	176%
Varição 2000/1979	730%	260%	632%	358%

FONTE dos dados brutos: Ministério do Trabalho e Emprego (2000) e Ministério do Trabalho e Emprego (2000<sup>a</sup>).

ELABORAÇÃO: NUNES, Cátia Alessandra. **A intermediação de mão-de-obra no capitalismo – Os desafios da experiência brasileira.** Tese (Mestrado). Campinas. IE/UNICAMP, 2003, pg. 147.

**TABELA 44 – SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO – SINE – MOVIMENTO DA INTERMEDIÇÃO DE MÃO-DE-OBRA – SETOR FORMAL – 1979 A 2001 – BRASIL**

Ano	Vagas /Inscritos	Encaminhados /Inscritos	Encaminhados /Vagas	Colocados /Inscritos	Colocados /Vagas	Colocados /Encaminhados
1979	86%	71%	83%	32%	38%	45%
1980	94%	75%	80%	38%	40%	51%
1981	75%	66%	88%	34%	45%	51%
1982	74%	68%	91%	37%	50%	55%
1983	61%	63%	104%	33%	54%	52%
1984	59%	62%	106%	31%	53%	50%
1985	69%	68%	99%	30%	43%	43%
1986	101%	78%	77%	33%	32%	42%
1987	88%	76%	87%	30%	34%	39%
1988	72%	74%	103%	29%	41%	39%
1989	74% <sup>5</sup>	76%	104%	31%	42%	40%
1990	60%	70%	118%	25%	42%	35%
1991	47%	66%	142%	22%	48%	33%
1992	34%	53%	159%	16%	49%	31%
1993	38%	57%	152%	18%	47%	31%
1994	43%	67%	155%	17%	40%	26%
1995	34%	57%	168%	13%	39%	23%
1996	29%	48%	165%	12%	40%	24%
1997	24%	42%	171%	11%	46%	27%
1998	21%	34%	165%	9%	44%	27%
1999	28%	44%	160%	11%	40%	25%
2000	27%	53%	200%	12%	45%	23%
2001	31%	62%	200%	16%	52%	26%

FONTE dos dados brutos: Ministério do Trabalho e Emprego (2000) e Ministério do Trabalho e Emprego (2000<sup>a</sup>)

ELABORAÇÃO: NUNES, Cátia Alessandra. **A intermediação de mão-de-obra no capitalismo – Os desafios da experiência brasileira.** Tese (Mestrado). Campinas. IE/UNICAMP, 2003, p. 150.

**TABELA 45 – MOVIMENTO DA INTERMEDIÇÃO DE MÃO-DE-OBRA – SINE-PR – SETOR FORMAL – 1977 a 2005 – PARANÁ - BRASIL**

Ano Referência	Inscritos	Vagas	Encaminhados	Colocados
1977	14.633	13.028	9.812	5.266
1978	71.097	49.121	54.960	31.587
1979	72.862	49.915	56.923	27.805
1980	74.258	49.382	57.435	29.594
1981	74.174	46.615	57.609	24.850
1982	81.814	43.096	54.104	24.642
1983	78.778	26.455	42.431	15.125
1984	66.781	30.768	55.349	17.834
1985	56.139	37.397	34.615	19.067
1986	34.948	40.549	55.131	13.368
1987	34.619	34.083	39.184	9.555
1988	42.655	36.534	54.065	16.813
1989	50.091	49.873	63.115	25.274
1990	35.216	30.428	42.511	8.376
1991	18.064	18.654	34.258	6.659
1992	71.639	29.336	52.451	14.050
1993	68.503	28.681	49.234	12.774
1994	110.728	47.471	79.020	17.350
1995	176.890	53.475	111.219	24.945
1996	325.345	54.210	122.688	26.765
1997	481.927	77.729	163.350	45.689
1998	597.920	94.499	199.367	59.488
1999	730.081	137.100	271.189	84.099
2000	790.555	149.635	299.911	88.245
2001	746.301	167.827	320.420	102.406
2002	781.343	178.387	364.540	113.014
2003	839.126	189.166	369.824	112.855
2004	801.990	196.221	396.093	121.465
2005	856.372	214.404	434.013	130.307

FONTE: Dados coletados do Relatório Geral de Unidades – SETP

REELABORAÇÃO: RADZINSKI, Vilmar. **Intermediação de mão-de-obra no Sistema Público de Emprego no Paraná.** Um estudo de caso. UFPR: 2006.

**TABELA 46 – MOVIMENTO DA INTERMEDIÇÃO DE MÃO-DE-OBRA – SINE-PR DE 1977 A 2005 – CRM – PARANÁ - BRASIL**

Ano Referência	Inscritos	Vagas	Encaminhados	Colocados
1977	11.385	11.155	8.057	4.277
1978	34.709	21.541	25.105	10.921
1979	34.735	24.029	24.762	8.802
1980	41.350	24.025	25.225	11.203
1981	37.214	22.308	26.286	7.772
1982	48.356	20.839	24.787	9.253
1983	44.682	11.611	17.430	4.114
1984	39.574	12.952	23.123	6.610
1985	32.989	19.070	3.559	8.205
1986	18.359	24.422	31.504	6.446
1987	23.520	24.123	25.477	4.765
1988	22.704	27.268	39.651	10.965
1989	33.498	39.604	50.118	19.518
1990	22.457	23.281	33.186	4.892
1991	6.468	13.170	25.025	4.066
1992	25.787	16.087	25.897	6.647
1993	22.711	15.621	25.179	6.562
1994	39.146	24.874	41.876	8.297
1995	62.717	26.827	56.325	11.550
1996	13.917	24.292	55.210	12.094
1997	190.190	28.936	62.045	11.865
1998	227.454	31.339	66.692	13.643
1999	307.932	36.872	82.786	16.068
2000	331.575	47.658	95.965	18.892
2001	283.888	49.058	107.624	22.708
2002	331.136	45.530	118.263	24.290
2003	350.016	45.398	123.051	19.681
2004	328.714	52.057	130.749	24.385
2005	335.918	59.307	149.732	28.484

FONTE: Dados coletados do Relatório Geral de Unidades – SETP

REELABORAÇÃO: RADZINSKI, Vilmar. **Intermediação de mão-de-obra no Sistema Público de Emprego no Paraná.** Um estudo de caso. UFPR: 2006.

**TABELA 47 – MOVIMENTO DA INTERMEDIÇÃO DE MÃO-DE-OBRA – SINE-PR - SETOR FORMAL – 1990 a 2005 – PARANÁ – BRASIL**

<b>Local</b>	<b>Inscritos</b>	<b>Vagas</b>	<b>Colocados</b>
Agência Almirante Tamandaré	55542	6911	3379
Agência Altamira do Paraná	74	127	102
Agência Alto Piquiri	504	389	388
Agência Altônia	1825	1564	1197
Agência Alvorada do Sul	6236	1988	2030
Agência Amperê	13752	6223	5302
Agência Anahy	117	91	85
Agência Andira	11735	2328	2135
Agência Antonina	12007	3068	2522
Agência Apucarana	95518	14383	10305
Agência Arapongas	98866	20069	11041
Agência Arapoti	18625	5117	3514
Agência Araruna	1270	1048	810
Agência Araucária	15570	36744	15289
Agência Assai	11605	2446	2078
Agência Assis Chateaubriand	30417	4890	3688
Agência Astorga	42552	7226	6028
Agência Bandeirantes	50793	22438	20543
Agência Barbosa Ferraz	65	100	85
Agência Barracão	4319	3287	2312
Agência Bela Vista do Paraíso	13917	4026	3812
Agência Bituruna	159	21	7
Agência Boa Esperança	193	214	162
Agência Cambará	30742	16018	15466
Agência Cambé	87206	10823	6979
Agência Campina da Lagoa	9157	5261	4683
Agência Campina Grande do Sul	8685	1577	1305
Agência Campo Largo	95431	23593	12191
Agência Campo Mourão	104292	21120	15183
Agência Cândói	279	23	22
Agência Capanema	3493	2138	1744
Agência Cap. Leonidas Marques	38	43	55
Agência Carambei	3648	2559	1033
Agência Cascavel	260984	54190	24924
Agência Castro	47500	11725	8215
Agência Céu Azul	2853	1522	1335
Agência Chopinzinho	8023	4119	2672
Agência Cianorte	105079	46236	21809
Agência Cidade Gaúcha	749	1651	738
Agência Clevelândia	10552	4857	3401
Agência Colombo	87208	8116	4117
Agência Colorado	18785	5554	4152
Agência Conselheiro Mairinck	65	47	47
Agência Corbélia	607	24	19
Agência Cornélio Procópio	80443	13065	10744
Agência Coronel Vivida	24418	12726	8355
Agência Cruzeiro do Oeste	7268	3520	3327
Agência Curitiba	1825037	336453	119784

Agência Dois Vizinhos	31463	7365	6527
Agência Engenheiro Beltrão	10596	5538	4159
Agência Entre Rios do Oeste	62	21	11
Agência Faxinal	11845	3446	3118
Agência Fazenda Rio Grande	64945	8223	4747
Agência Florestópolis	668	804	794
Agência Foz do Iguaçu	192601	31201	17084
Agência Foz do Jordão	300	233	150
Agência Francisco Beltrão	72564	23757	17122
Agência General Carneiro	1929	1023	986
Agência Goioerê	33092	9333	7866
Agência Guaíra	21979	7087	4075
Agência Guaraci	7	4	11
Agência Guaraniaçu	10226	5573	3498
Agência Guarapuava	136366	24100	16552
Agência Guaratuba	1843	229	145
Agência Ibaiti	24044	6622	6485
Agência Ibiporã	43530	5971	3575
Agência Imbaú	365	276	165
Agência Imbituva	5607	2959	2645
Agência Ipiranga	264	242	143
Agência Iporã	9020	4268	3964
Agência Irati	48788	9683	7792
Agência Iretama	65	263	263
Agência Ivaiporã	27038	5068	3912
Agência Jacarezinho	64958	24229	22274
Agência Jaguapitá	8437	4113	2716
Agência Jaguariaiva	19795	4498	3614
Agência Jandaia do Sul	16864	7743	4913
Agência Janiópolis	92	37	36
Agência Japura	364	411	367
Agência Joaquim Tavora	386	172	66
Agência Juranda	176	219	211
Agência Jussara	611	1096	525
Agência Lapa	14483	3484	2733
Agência Laranjeiras do Sul	11950	6210	3343
Agência Loanda	10875	2290	1880
Agência Londrina	438497	68005	29188
Agência Lupianópolis	295	232	231
Agência Mallet	212	67	33
Agência Mamborê	22937	7397	5847
Agência Mandaguaçu	11778	3137	2338
Agência Mandaguari	36956	5756	4032
Agência Mangueirinha	3287	1634	1430
Agência M. Cândido Rondon	45646	11357	10445
Agência Marialva	4907	1727	1199
Agência Marilena	33	50	48
Agência Maringá	350337	117219	47805
Agência Mariópolis	213	253	90
Agência Maripa	174	71	71
Agência Marmeleiro	291	105	105
Agência Matelândia	22851	8915	8166

Agência Matinhos	11747	5585	2067
Agência Medianeira	36764	9366	6010
Agência Missal	329	222	149
Agência Moreira Sales	4108	5057	2889
Agência Nova Esperança	9837	4410	2171
Agência Nova Londrina	26508	3925	3443
Agência Nova Prata do Iguaçu	306	180	175
Agência Nova Santa Rosa	219	150	112
Agência Ortigueira	721	141	94
Agência Ouro Verde do Oeste	183	362	61
Agência Paiçandu	30905	5961	3461
Agência Palmas	38213	14495	12092
Agência Palmeira	28759	6319	4569
Agência Palotina	38263	9483	6623
Agência Paraíso do Norte	775	565	450
Agência Paranacity	2770	1172	1156
Agência Paranaguá	86973	20611	11118
Agência Paranavaí	78622	18856	11434
Agência Pato Bragrado	376	121	111
Agência Pato Branco	77530	12510	9356
Agência Peabiru	12977	6811	4174
Agência Pérola	5676	3199	1140
Agência Pien	3937	3534	2650
Agência Pinhais	122465	15720	6222
Agência Pinhão	13193	4798	3742
Agência Piraí do Sul	9332	4412	3254
Agência Piraquara	36685	4640	2189
Agência Pitanga	15717	4289	3276
Agência Planalto	263	273	213
Agência Ponta Grossa	262784	52281	30181
Agência Porecatu	17098	16048	6597
Agência Porto Amazonas	222	45	44
Agência Primeiro de Maio	384	153	115
Agência Prudentópolis	20218	3818	3081
Agência Quarto Centenário	67	98	67
Agência Quatro Barras	50474	77995	5155
Agência Quedas do Iguaçu	34469	14812	9640
Agência Querência do Norte	307	111	99
Agência Quinta do Sol	383	243	234
Agência Quitandinha	338	58	58
Agência Reserva	399	214	164
Agência Reserva do Iguaçu	559	199	133
Agência Ribeirão do Pinhal	7	2	2
Agência Rio Bom	53	30	30
Agência Rio Negro	76080	15699	14284
Agência Rolândia	80830	14603	12367
Agência Roncador	7537	8858	5849
Agência Salto da Lontra	91	48	40
Agência Santa Cecília do Pavão	33	33	33
Agência Santa Fé	1488	513	506
Agência Santa Helena	11491	3291	2442
Agência Santo Antônio da Platina	44352	7241	5975



Agência Santo Ant. do Sudoeste	12122	8213	6663
Agência São Carlos do Ivaí	403	95	95
Agência São Jerônimo da Serra	162	66	61
Agência São João	191	91	58
Agência São João do Ivaí	14725	10814	9576
Agência São João do Triunfo	191	127	86
Agência São Jorge do Oeste	390	185	185
Agência São José dos Pinhais	291574	38067	24169
Agência São Mateus do Sul	29292	5672	4717
Agência São Miguel do Iguaçu	16299	4412	02953
Agência São Pedro do Ivaí	1155	1448	1157
Agência São Tomé	1326	1015	731
Agência Sarandi	52947	7293	5400
Agência Senges	3180	1096	788
Agência Sertaneja	157	38	26
Agência Sertanópolis	8774	2565	2476
Agência Siqueira Campos	13769	3659	3316
Agência Tapejara	1129	993	781
Agência Telemaco Borba	66633	13726	13040
Agência Terra Boa	11155	6169	3845
Agência Terra Rica	12290	5588	5138
Agência Terra Roxa	4936	2428	1609
Agência Tibagi	1056	898	512
Agência Toledo	86950	16981	8232
Agência Turvo	310	50	43
Agência Ubitatã	13336	5530	4765
Agência Umuarama	92946	19505	10926
Agência União da Vitória	88583	15832	11709
Agência Uraí	6836	2906	2844
Agência Vere	478	210	167
Agência Wenceslau Braz	10134	2580	2277
<b>Total</b>	<b>7.431.965</b>	<b>1.667.186</b>	<b>968.451</b>

FONTE: Dados coletados do Relatório Geral de Unidades – SETP. Acesso, março de 2006.

REELABORAÇÃO: RADZINSKI, Vilmar. **Intermediação de mão-de-obra no Sistema Público de Emprego no Paraná.** Um estudo de caso. UFPR: 2006. Número de Colocados = 13%.