

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO  
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: POLÍTICAS E GESTÃO INSTITUCIONAL  
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**DISSERTAÇÃO DE MESTRADO**

**QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E  
EMPREGABILIDADE: UM ESTUDO NA GRANDE  
CUIABÁ - MT**

**FREDERICO OJEDA LAUREANO**

**FLORIANÓPOLIS**

**2001**

**Frederico Ojeda Laureano**

**QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E  
EMPREGABILIDADE: UM ESTUDO NA GRANDE  
CUIABÁ - MT**

Dissertação apresentada ao Programa de  
Pós-Graduação em Administração da  
Universidade Federal de Santa Catarina.

**Orientador: Angelise Valladares Monteiro, Dr<sup>a</sup>.**

**Florianópolis, dezembro de 2001.**

# QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGABILIDADE: UM ESTUDO NA GRANDE CUIABÁ - MT

**Frederico Ojeda Laureano**

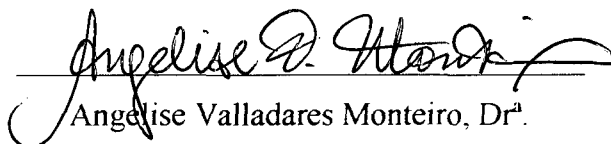
Esta dissertação foi julgada adequada para a obtenção do título de Mestre em Administração (área de concentração em Políticas e Gestão Institucional) e aprovada, na sua forma final, pelo Curso de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina.



Prof. Nelson Colossi, Dr.

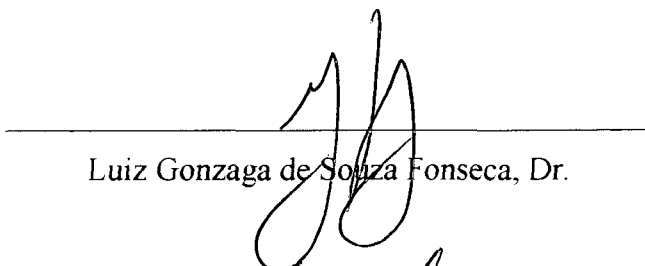
Coordenador do Curso

Apresentada à Comissão Examinadora integrada pelos professores:



Angelise Valladares Monteiro, Dr<sup>a</sup>.

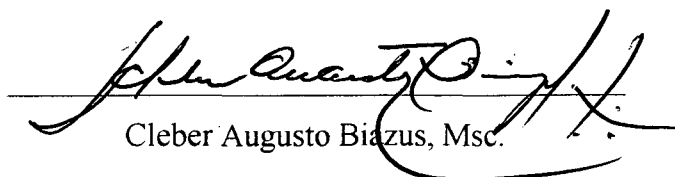
Orientadora



Luiz Gonzaga de Souza Fonseca, Dr.



Nelson Colossi, Dr.



Cleber Augusto Biazus, Msc.

*A glória é tanto mais tardia  
quanto mais duradoura há de  
ser, porque todo fruto delicioso  
amadurece lentamente.*

*(SCHOPENHAUER)*

Alael (*in memoriam*), Adelinde, Camila, Andreza...  
dedico este trabalho a vocês, por tudo que representam.

## AGRADECIMENTOS

Ao fim de um longo trabalho, é importante agradecer a algumas pessoas que foram tão importantes nesta caminhada. O difícil é saber por onde começar...

Agradeço, em primeiro lugar, à minha família, pelo amor, incentivo e motivação, apesar da distância física. À família da Andreza, pelo carinho e apoio nesta fase de muitas mudanças. Aos tios, Áureo, Bernadete e Leda, pela sólida confiança.

Agradeço muito à minha orientadora, professora Angelise Valladares Monteiro; aos colegas da Universidade Federal de Santa Catarina, Graziela, Marciane, Ângela, Sílvia, Shandy, Luciana, Rosana, Carla, Fank, Marcelo, Enrique e Dimas. Ao amigo cuiabano, professor Guaraci José de Almeida, o Gabi, pelas preciosas conversas de domingo na Barra da Lagoa.

Aos professores da Universidade, Nelson Colossi, Luiz Gonzaga de Souza Fonseca, Cleber Augusto Biazus, Clarilton Ribas e Pedro Antônio Vieira.

Aos que me auxiliaram nas pesquisas em Mato Grosso, Salvy Rézende, Hermes de Abreu, Selma e Thaísa.

## RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi verificar até que ponto o Plano Estadual de Qualificação (PEQ) de Mato Grosso contribui para a empregabilidade dos egressos, segundo a percepção dos dirigentes das agências de emprego e consultoras de RH (recursos humanos) da Grande Cuiabá - MT. Com relação aos objetivos específicos, procurou-se caracterizar o mercado de trabalho na Grande Cuiabá, identificar as políticas públicas de emprego adotadas em Mato Grosso e identificar e analisar o PEQ, comparando a oferta de empregos na Grande Cuiabá com a oferta de cursos profissionalizantes. A população da pesquisa constituiu-se de dirigentes de agências de emprego e consultoras de RH, responsáveis pelo recrutamento de pessoal para as empresas. Os dados primários foram coletados por meio de entrevistas. Os dados secundários foram obtidos com base na análise documental, também mediante a utilização de relações percentuais. Quanto aos resultados, tanto o diagnóstico sobre mercado de trabalho na Grande Cuiabá como a percepção dos dirigentes de agências de emprego e consultorias de RH evidenciam que, nas atividades econômicas de prestação de serviços e comércio deveriam ter sido implementados mais cursos profissionalizantes. Os dirigentes ainda ressaltaram que a carga horária do PEQ é insatisfatória para formação dos egressos. No entanto, concordam que o egresso de um curso profissionalizante consegue uma colocação no mercado de trabalho com mais facilidade e também que, se já estiverem empregados, os egressos dificilmente conseguem um aumento salarial.

## ABSTRACT

The objective of this research was to verify until point the State Plan of Qualification (SPQ) of Mato Grosso contributes for the employment of the egresses, according to perception of the controllers of the employment agencies and consultants of human resources of Great Cuiabá - MT. With relation to the specific objectives, it was looked: to characterize the market of work in the Great Cuiabá, to identify the public politics of job adopted in Mato Grosso and to identify and to analyze the SPQ, comparing offer of jobs in the Great Cuiabá with offer of professionalizing courses. The population of the research consisted of controllers of employment agencies and consultants of human resources, responsible for the conscription of staff for the companies, and the primary data had been collected through interviews. The secondary data had been gotten through documentary analysis, being analyzed by means of the use of percentile relations. How much to the results, as much the diagnosis on market of work in the Great Cuiabá as the perception of the controllers of employment agencies and consultants of human resources evidences: in the economic activities of commerce and rendering of services they must have been implemented more professionalizing courses. The controllers had still stood out that the hour load of the SPQ is unsatisfactory for formation of the egresses. However, they agree that a egress of a professionalizing course obtains a rank in the market of work with more easiness and also that, if already they will be employees, the egresses hardly obtain a wage increase.



# SUMÁRIO

<b>AGRADECIMENTOS</b> .....	v
<b>RESUMO</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>LISTA DE QUADROS</b> .....	x
<b>LISTA DE TABELAS</b> .....	xi
<b>LISTA DE FIGURAS</b> .....	xii
<b>LISTA DE SIGLAS</b> .....	xiv
<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	1
<b>1.1 Tema e Problema de Pesquisa</b> .....	1
<b>1.2 Objetivos</b> .....	3
<b>1.3 Justificativa</b> .....	4
<b>1.4 Estrutura da Dissertação</b> .....	6
<b>2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS</b> .....	8
<b>2.1 Gestão de Políticas Públicas</b> .....	8
<b>2.1.1 Conceitos Predominantes</b> .....	8
<b>2.1.2 Avaliação de Programas de Governo</b> .....	9
<b>2.1.3 As Novas Formas de Gestão Empresarial</b> .....	10
<b>2.2 Empregabilidade</b> .....	13
<b>2.2.1 Conceitos Predominantes</b> .....	13
<b>2.2.2 A Negociação entre Empresários e Empregados</b> .....	16
<b>2.2.3 A Exclusão Social e a Geração de Empregos</b> .....	18
<b>2.2.4 Os Agentes Sócio-Econômicos</b> .....	20
<b>2.2.5 Qualificação Profissional</b> .....	21
<b>3. METODOLOGIA</b> .....	29
<b>3.1 Caracterização da Pesquisa</b> .....	29

3.2 Perguntas de Pesquisa .....	30
3.3 Definição de Termos .....	30
3.4 Categorias Analíticas .....	31
3.5 Delimitação do Estudo .....	31
3.6 Coleta e Análise de Dados .....	32
3.7 Limitações da Pesquisa .....	33
<b>4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS .....</b>	<b>35</b>
4.1 Contexto Histórico do Trabalho .....	35
4.2 O Mercado de Trabalho em Cuiabá - MT .....	41
4.3 As Políticas Governamentais de Mato Grosso .....	57
4.4 Plano Estadual de Qualificação .....	59
4.4.1 Principais Aspectos do PEQ .....	59
4.4.2 Percepção dos Dirigentes e Consultores .....	62
4.4.3 Análise Comparativa do PEQ .....	70
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>74</b>
5.1 Conclusões .....	74
5.2 Recomendações .....	76
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>78</b>
<b>ANEXO - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS .....</b>	<b>82</b>

## **LISTA DE QUADROS**

<b>QUADRO 1 – CATEGORIAS ANALÍTICAS .....</b>	<b>31</b>
<b>QUADRO 2 – COMPARATIVO ENTRE DIAGNÓSTICO DO IPEC E CURSOS OFERECIDOS EM 2000 PELO PEQ .....</b>	<b>70</b>

## LISTA DE TABELAS

<b>TABELA 1 – RECURSOS E USUÁRIOS DOS CURSOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL EM PAÍSES SELECIONADOS EM 1990 .....</b>	<b>25</b>
<b>TABELA 2 – BRASIL: NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS EMPREGADOS (TOTAL = 100%) .....</b>	<b>27</b>
<b>TABELA 3 – DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA MIGRAÇÃO, SEGUNDO OS ESTADOS DO SUL, DE ORIGEM E DESTINO, EM MATO GROSSO .....</b>	<b>44</b>
<b>TABELA 4 – FLUTUAÇÃO MENSAL DO EMPREGO, SEGUNDO TODOS OS SETORES DE ATIVIDADE ECONÔMICA (ADMISSÃO, DESLIGAMENTO, SALDO) – CUIABÁ – 2000 .....</b>	<b>56</b>
<b>TABELA 5 – ATIVIDADE ECONÔMICA EM RELAÇÃO À POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA (PEA) EM MATO GROSSO .....</b>	<b>60</b>
<b>TABELA 6 – EVOLUÇÃO DO EMPREGO, PARA TODAS AS ATIVIDADES, EM MATO GROSSO – 2000 .....</b>	<b>62</b>

## LISTA DE FIGURAS

<b>FIGURA 1 – DISTRIBUIÇÃO DOS OCUPADOS POR POSIÇÃO, EM REGIÕES METROPOLITANAS, BRASIL – 1989 .....</b>	<b>39</b>
<b>FIGURA 2 – DISTRIBUIÇÃO DOS OCUPADOS POR POSIÇÃO, EM REGIÕES METROPOLITANAS, BRASIL – 1999 .....</b>	<b>40</b>
<b>FIGURA 3 – FLUTUAÇÃO MENSAL DO EMPREGO NA INDÚSTRIA EXTRATIVA MINERAL (ADMISSÃO E DESLIGAMENTO) – CUIABÁ – 2000 .....</b>	<b>46</b>
<b>FIGURA 4 – FLUTUAÇÃO MENSAL DO EMPREGO NA INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO (ADMISSÃO E DESLIGAMENTO) – CUIABÁ – 2000 .....</b>	<b>47</b>
<b>FIGURA 5 – FLUTUAÇÃO MENSAL DO EMPREGO NO SERVIÇO INDUSTRIAL DE UTILIDADE PÚBLICA (ADMISSÃO E DESLIGAMENTO) – CUIABÁ – 2000 .....</b>	<b>48</b>
<b>FIGURA 6 – FLUTUAÇÃO MENSAL DO EMPREGO NA CONSTRUÇÃO CIVIL (ADMISSÃO E DESLIGAMENTO) – CUIABÁ – 2000 .....</b>	<b>49</b>
<b>FIGURA 7 – FLUTUAÇÃO MENSAL DO EMPREGO NO COMÉRCIO (ADMISSÃO E DESLIGAMENTO) – CUIABÁ – 2000 .....</b>	<b>50</b>
<b>FIGURA 8 – FLUTUAÇÃO MENSAL DO EMPREGO EM SERVIÇOS (ADMISSÃO E DESLIGAMENTO) – CUIABÁ – 2000 .....</b>	<b>51</b>
<b>FIGURA 9 – FLUTUAÇÃO MENSAL DO EMPREGO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (ADMISSÃO E DESLIGAMENTO) – CUIABÁ – 2000 .....</b>	<b>52</b>

<b>FIGURA 10 – FLUTUAÇÃO MENSAL DO EMPREGO NA AGROPECUÁRIA (ADMISSÃO E DESLIGAMENTO) – CUIABÁ – 2000 .....</b>	<b>53</b>
<b>FIGURA 11 – FLUTUAÇÃO MENSAL DO EMPREGO EM OUTRAS ATIVIDADES ECONÔMICAS (ADMISSÃO E DESLIGAMENTO) – CUIABÁ – 2000 .....</b>	<b>54</b>
<b>FIGURA 12 – FLUTUAÇÃO ANUAL DE EMPREGO EM TODAS AS ATIVIDADES ECONÔMICAS (SALDO) – CUIABÁ – 2000 .....</b>	<b>55</b>

## LISTA DE SIGLAS

CENATEC - Centro Nacional de Tecnologia  
CIET - Centro Internacional para a Educação, Trabalho e Transferência de Tecnologia  
CLT - Consolidação das Leis do Trabalho  
CNM - Confederação Nacional dos Metalúrgicos  
CUT - Central Única dos Trabalhadores  
FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador  
FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço  
IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística  
IDH - Índice de Desenvolvimento Humano  
IPEC - Instituto de Pesquisas e Estudos Contábeis  
MEC - Ministério da Educação  
OIT - Organização Internacional do Trabalho  
PEA - População Economicamente Ativa  
PEQ - Plano Estadual de Qualificação  
PIB - Produto Interno Bruto  
PLANFOR - Plano Nacional de Educação Profissional  
PMG - Programa de Modernização da Gestão Pública Estadual de Mato Grosso  
RH - Recursos Humanos  
SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas  
SEJUC/MT - Secretaria de Justiça e Defesa da Cidadania do Governo do Estado de  
Mato Grosso  
SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial  
SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial  
SENAR - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural  
SENAT - Serviço Nacional de Aprendizagem em Transportes  
SESC - Serviço Social Comercial  
SESI - Serviço Social Industrial  
UFMT - Universidade Federal de Mato Grosso

## **1 INTRODUÇÃO**

O tema a ser exposto refere-se à política de emprego adotada pelo governo brasileiro por meio de programas de qualificação profissional. Estes programas são realizados nos diversos estados brasileiros, sob forma de cursos profissionalizantes, que buscam inserir os egressos no mercado de trabalho.

### **1.1 Tema e Problema de Pesquisa**

No mundo do trabalho, a qualificação profissional está entre os grandes temas da atualidade. Na literatura especializada, são diversos os termos utilizados para a mesma questão, por exemplo, educação profissional, formação profissional, aprendizagem, capacitação, treinamento, aquisição de competências e formação contínua.

Fator essencial nesta discussão é o processo de transformação na produção de bens e serviços, provocado pelas inovações tecnológicas e pelas novas formas de gestão da força de trabalho. Empresas passaram também a demitir funcionários na tentativa de solucionar problemas econômicos e financeiros. Este processo costuma acarretar desafios a serem enfrentados como o aumento de empregos precários, flexibilização do trabalho e a redução do emprego formal. Na opinião de Pochmann (1999), essas transformações no mercado de trabalho fazem com que se ampliem os requisitos de contratação. A qualificação ganhou, então, importância no contexto sócio-econômico.

Nesse contexto de dificuldades no mundo do trabalho, surgiu um movimento de valorização das atividades profissionais. Ao mesmo tempo em que há um crescimento do emprego informal, há também a emergência de um trabalho que valorize a polivalência, a criatividade, a autonomia para decidir e intervir no processo de trabalho e a necessidade do trabalho em equipe. O paradigma taylorista/fordista da produção em massa foi substituído pela lógica da flexibilidade.



Algumas ações estão sendo tomadas pelos governos no sentido de preparar os trabalhadores para a produção econômica. Conforme Tôrres (2000), a eliminação do custo direto da mão-de-obra por parte das empresas, visando um aumento de rentabilidade, tem contribuído para emergir políticas de empregabilidade. Além disso, no Brasil, a baixa escolaridade da força de trabalho tem influenciado na tomada de decisão para a implantação da política de formação profissional.

Acentua-se a necessidade de, paralelamente à educação básica, fortalecer a educação profissional da população, devendo ser uma preocupação constante das políticas públicas. Além do governo, trabalhadores e empresários devem perceber a importância da educação básica e da formação profissional. Cabe, assim, ao setor público promover o debate na sociedade, de forma a orientar novos investimentos e promover uma política que responda às necessidades tecnológicas e novas formas de gestão.

O governo brasileiro, com o PLANFOR (Plano Nacional de Educação Profissional), realizado pelo Ministério do Trabalho, buscou desde 1994, o apoio dos Estados para conseguir a implantação dos programas de qualificação, segundo Pochmann (1999). Em Mato Grosso, o Plano Estadual de Qualificação Profissional - Programa Qualificar - foi implantado pela SEJUC (Secretaria de Justiça e Defesa da Cidadania do Governo do Estado de Mato Grosso) em convênio com o Ministério do Trabalho.

O Governo Federal utiliza recursos do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) para a consecução do PLANFOR e, assim, viabiliza cursos de qualificação para a população em alguns estados, dentre eles Mato Grosso. Dessa forma, as políticas públicas atuais são fruto da preocupação com a qualificação da força de trabalho num ambiente onde a inovação tecnológica é crescente. Busca o empresariado uma força de trabalho atualizada e, por outro lado, almeja o trabalhador mais facilidade na procura por trabalho ou na sua manutenção. O governo, por sua vez, pretende que a formação profissional funcione como um complemento para a consolidação de políticas que visem a geração de emprego e renda.

Com o início dos programas de formação profissional, surge a necessidade de avaliação dos resultados. Os egressos, que são os alunos que concluíram os cursos profissionalizantes, podem ser considerados o parâmetro para a avaliação dos resultados para ocupação com carteira assinada (emprego formal).

A formação profissional, segundo Cruz (1999), pode também ser entendida como valorização da autonomia, participação, desenvolvimento de equipes, integração de tarefas, qualidade de vida no trabalho, busca pela qualidade e produtividade. Todos esses fatores devem ser avaliados nos egressos do Estado de Mato Grosso. A funcionalidade da conciliação entre a competência técnica e a motivação humana é um fator que deve ser considerado neste processo de qualificação profissional. /

A qualificação profissional surge num contexto de dificuldades na empregabilidade dos trabalhadores. Conforme a Organização Internacional do Trabalho (1998), o debate sobre as políticas de emprego deve passar pela necessidade de disposição de uma força de trabalho de qualidade, com um bom nível de educação e formação.

Acredita-se que uma força de trabalho melhor formada pode aumentar a competitividade e melhorar as perspectivas de emprego para o trabalhador. Dessa forma, o problema de pesquisa que se apresenta é o seguinte:

**Até que ponto o Plano Estadual de Qualificação de Mato Grosso contribui para a empregabilidade dos egressos, segundo a percepção dos dirigentes das agências de emprego e consultorias de recursos humanos da Grande Cuiabá - MT?**

## **1.2 Objetivos**

A pesquisa tem como objetivo geral verificar até que ponto o PEQ de Mato Grosso contribui para a empregabilidade dos egressos, segundo a percepção dos dirigentes das agências de emprego e das consultorias de recursos humanos da Grande Cuiabá - MT.

Em termos específicos, pretende-se:

- Caracterizar o mercado de trabalho da Grande Cuiabá, Mato Grosso;
- Identificar as políticas governamentais do Estado de Mato Grosso;
- Identificar e analisar o PEQ de Mato Grosso, comparando a oferta de empregos na Grande Cuiabá, segundo a percepção dos dirigentes de agências de emprego e consultorias em RH, com a oferta de cursos do PEQ-MT, no ano de 2000;
- Comparar o diagnóstico do IPEC (Instituto de Pesquisa e Estudos Contábeis) da UFMT (Universidade Federal de Mato Grosso) sobre o mercado de trabalho na Grande Cuiabá com a oferta de cursos do PEQ-MT, no ano de 2000.

### **1.3 Justificativa**

A escolha do tema deve-se ao atual debate na sociedade brasileira acerca da formação profissional e da sua importância como elemento fundamental de políticas públicas relacionadas ao trabalho. A decisão governamental, em nível federal, de alavancar a educação profissional fez com que os governos estaduais se empenhassem da mesma forma. Segundo vários autores, a política do trabalho surge então como uma vertente importante no âmbito da política nacional.

Na opinião de Cruz (1999), a formação profissional ocorre num ambiente de crescente busca pelo conhecimento, rapidez de informações, inovações tecnológicas e novos modelos de gestão da força de trabalho onde busca-se elevar o grau de competitividade social e profissional. Surge a necessidade de se conciliar a competência técnica com a motivação humana no mundo do trabalho.

O sucesso econômico de um país depende, portanto, de viabilizar novas tecnologias ao lado de trabalhadores qualificados. Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (1998), tanto em países em desenvolvimento quanto em países desenvolvidos,

pode-se confirmar que está aumentando a empregabilidade para os trabalhadores mais qualificados. Na República da Coreia, por exemplo, a taxa de crescimento de emprego para os profissionais qualificados cresceu 9% entre 1981 e 1996. O crescimento ocorre em todos os países pesquisados pela Organização Internacional do Trabalho, dentre eles, Brasil, Canadá, Espanha, Finlândia, Japão, Noruega, Suécia, Chile, Costa Rica, Panamá, Porto Rico, Venezuela, Estados Unidos da América, Países Baixos, Israel, Tailândia, Filipinas, Paquistão e Malásia.

O tema de pesquisa ganha importância a partir do momento em que tanto a qualificação profissional quanto a empregabilidade passam a ser focos de estudo de diversos autores e organizações no intuito de viabilizar políticas públicas relacionadas às questões do trabalho. Isso ainda é fortalecido por um ambiente de transformações no processo produtivo, de novas tecnologias, de altas taxas de desemprego e de muita insegurança no mercado de trabalho.

Para Mattoso (1994), a insegurança no emprego não é exclusividade apenas dos países pobres e dos países em desenvolvimento. Ocorre também em praticamente todos os países avançados que atravessam dificuldades pela redução de empregos estáveis ou permanentes e pelo aumento da subcontratação de trabalhadores temporários e eventuais.

As empresas, na atualidade, não dão garantia de empregabilidade aos seus funcionários e dois motivos são dados por empresários e estudiosos no assunto para este fenômeno. O primeiro é a evolução tecnológica na produção que, por si só, já reduz a mão-de-obra direta nas empresas. O segundo motivo seria a adoção de novas práticas gerenciais nas organizações visando, da mesma maneira que o primeiro motivo, um aumento de produtividade (e conseqüentemente da margem de lucro) e uma redução nos custos.

Há autores que defendem a tese de que mesmo em empresas prósperas de países desenvolvidos há uma situação de perda da empregabilidade dos trabalhadores. Esta situação causa o medo da perda do emprego até em grandes empresas. De Masi (1999) sustenta o argumento de que a prosperidade já não é garantia de trabalho e que as demissões acontecem mesmo em economias em plena expansão.

Assim, os trabalhadores pagam um pesado tributo na busca da competitividade empresarial. As contingências do mercado de trabalho dificultam a construção de projetos de realização de uma carreira profissional única ao longo da vida economicamente ativa. A perspectiva de mudanças na situação de emprego, inclusive de um ramo de atividade para outro, põe em evidência mais uma vez a discussão sobre a preparação profissional.

Dessa maneira, a atualidade sócio-econômica impõe a necessidade de um planejamento no sentido de evitar que esta situação de incerteza e instabilidade com relação ao emprego se instale por toda a sociedade. Conforme a Organização Internacional do Trabalho (1998), a melhoria na educação e na qualificação profissional pode criar ferramentas para superar a exclusão social, especialmente no caso dos mais jovens, dos desempregados de longo tempo e dos trabalhadores mais velhos que foram despedidos.

#### **1.4 Estrutura da Dissertação**

Este trabalho está estruturado em cinco capítulos. No primeiro, é realizada a introdução e demonstrada a importância da avaliação de políticas públicas de emprego. Foram, ainda, definidos o objetivo geral e os objetivos específicos.

No segundo capítulo, são apresentados os fundamentos teóricos, que é a revisão da literatura. Esta é constituída por conteúdos relacionados à gestão de políticas públicas, onde são demonstrados os conceitos predominantes, a avaliação de programas de governo e as novas formas de gestão empresarial; empregabilidade, onde são demonstrados os conceitos predominantes, a negociação entre empresários e empregados, a exclusão social e a necessária geração de empregos, os agentes sócio-econômicos e as políticas de empregabilidade e, por fim, a qualificação profissional.

No terceiro capítulo, é apresentada a metodologia adotada no presente trabalho. Para isso, foram realizadas: caracterização da pesquisa, perguntas de pesquisa,

definição de termos, categorias analíticas, delimitação do estudo, coleta e análise de dados e limitações da pesquisa.

O quarto capítulo é a apresentação e análise dos dados. Procura-se, aqui, delimitar a região de abrangência do estudo, as suas potencialidades, características e tendências. Esclarece sobre o PEQ, seus objetivos, cursos e, por outro lado, a percepção dos dirigentes de agências de emprego e consultoras de recursos humanos.

O quinto capítulo apresenta as conclusões e recomendações para futuros trabalhos.

## **2 FUNDAMENTOS TEÓRICOS**

### **2.1 Gestão de Políticas Públicas**

Política pública pode ser compreendida como o espaço de tomada de decisão realizada através de atores governamentais para viabilizar demandas de grupos da sociedade. No entendimento de Costa (1998), os interesses destes grupos são determinados pela característica da política vigente, sendo que cada política específica cria formas de ação e repartição de recursos.

#### **2.1.1 Conceitos Predominantes**

As questões relacionadas a políticas públicas e reforma de Estado têm sido muito debatidas atualmente em vários países. Costa (1998) afirma que, frente a dificuldades como crises econômicas, busca-se a melhor maneira de viabilizar a administração pública.

Algumas demandas da sociedade são visíveis com relação à condução das políticas públicas. Uma delas, como demonstra Kliksberg (1992), é a destinação do gasto público. Deve-se tornar produtivo este gasto público, mas não através de mera redução quantitativa. Dessa maneira, é preferível que a política pública mobilize a capacidade humana e material existente e que planeje bem os padrões de alocação de recursos.

A máquina estatal, para gerir da melhor maneira as políticas públicas, deve ser bem articulada. A administração central e a descentralizada devem ter vínculos na gestão. As máquinas regionais e municipais, por exemplo, devem ser associadas entre si e com a máquina central. Sem isso, a eficiência na gestão de políticas públicas pode ficar comprometida.

É imprescindível que a gestão pública promova a integração regional fazendo predominar uma mentalidade ágil, dinâmica e evitando as disfunções da burocracia. Para isso, deve-se aproveitar as potencialidades econômicas, humanas e técnicas que existem nos diversos estados da Federação. A administração pública pode explorar a realidade peculiar de cada região em busca de caminhos não-tradicionais, na busca de novas oportunidades e trabalhando na identificação de projetos comuns em diferentes regiões.

Kliksberg (1992) acredita que o fato das instituições públicas receberem demandas sobre novas metas, em favor de várias clientelas, e se confrontarem com uma equação de restritos recursos, constitui-se num limite considerável para a gestão das políticas públicas. Este processo ainda é mais agudo quando há crise econômica. Por isso, o autor sugere que, para consolidar políticas públicas eficientes e eficazes e traduzir as prioridades da sociedade, é importante que a estruturação das estratégias baseie-se em um fluxo intenso de informações e opiniões provenientes de fontes ligadas ao cotidiano da administração pública.

### **2.1.2 Avaliação de Programas de Governo**

Na implementação de um programa de governo, há o anseio de que os benefícios se estendam a alguma área da sociedade. Mas, para que haja qualidade nessas ações governamentais, é preciso que estas sejam permanentemente avaliadas. Assim, cada vez mais os programas irão se adequar às reais demandas da sociedade.

A avaliação é um caminho para se conhecer em profundidade programas de governo, as possíveis falhas, os seus acertos e, a partir daí, com os resultados obtidos, orientar as ações futuras.

A avaliação pode ser utilizada para a realização de uma análise ou de uma comparação. Esta atividade pode ser útil para as futuras decisões. De acordo com



Freitas (1995), a avaliação é necessária pois permite uma retroalimentação sobre o ato presente e os erros cometidos com o intuito de sempre buscar o aperfeiçoamento.

No pensamento de Dias (1993), por uma avaliação, faz-se um julgamento de valor de determinado fenômeno. Trata-se de um processo de monitoramento de atividades para determinar se uma organização utiliza os seus recursos de maneira eficaz e eficiente no alcance de seus objetivos.

Quando esses objetivos não são atingidos, parte-se para a ação corretiva. Para se realizar uma avaliação, é importante que, desde o início, os objetivos dos programas de governo sejam definidos.

Os programas de governo tem a intenção de atingir metas sociais e econômicas, considerando o ambiente onde está inserido e os recursos disponíveis para a sua consecução. As metas sociais são aquelas consideradas fundamentais para satisfazer as necessidades humanas, como alimentação, saúde, emprego, habitação, assistência social, dentre outras. As econômicas são aquelas que buscam viabilizar as atividades tanto no setor privado quanto no público, procurando elevar e distribuir a renda da população.

Longo e Troster (1993) afirmam que uma das funções de um governo é a estabilizadora, ou seja, aquela que é relacionada diretamente à manipulação dos níveis de emprego. Nesse sentido, um programa de capacitação profissional como o PEQ está entre as preocupações do governo mato-grossense.

### **2.1.3 As Novas Formas de Gestão Empresarial**

Com o avanço rápido da informática, muitas mudanças ocorreram em várias áreas da administração, inclusive no setor público. Além da informática, novas formas de organização gerencial e novas técnicas também passaram a fazer parte do cenário das empresas, principalmente nos anos noventa. Um exemplo disso é a área de vendas, que

hoje pode ser mais pessoal graças ao armazenamento de dados dos clientes, que vai desde a quantidade de produtos que foi comprado no último pedido ao time de futebol preferido do cliente.

Freitas (1999) acredita que várias atividades econômicas beneficiaram-se dos avanços na informática. O setor de seguros, por exemplo, permite calcular o custo de uma apólice em poucos minutos. Nas construtoras, as pranchetas dos engenheiros e arquitetos foram substituídas por programas de computador bem mais rápidos que as técnicas usadas anteriormente.

Diante de todo esse avanço na informática, as empresas implementaram mudanças em suas práticas. Uma das mais importantes é a alteração dos vários níveis de gerência, cujo principal sintoma é a diminuição dos níveis hierárquicos. As decisões em organogramas com muitos níveis hierárquicos demoram muito para acontecer, na concepção de alguns autores.

Lima (1995) ressalta dois fatores positivos nesse contexto de mudanças nas práticas gerenciais. São eles: maior maleabilidade nas relações hierárquicas e maior capacidade de participação da força de trabalho. De acordo com a autora, a maior proximidade entre os níveis hierárquicos (ou maior horizontalização) permite maior participação nas decisões da empresa da força de trabalho em geral.

Para o novo modelo de gestão, o que parece interessar de fato são os resultados. Há alguns anos, as empresas começaram a dar recompensas econômicas junto a recompensas simbólicas como entrega de medalhas e diplomas, por exemplo. Às vezes, criam-se mecanismos de participação dos empregados nos lucros ou no capital como pequeno acionista. Deve-se lembrar que algumas medidas nesse sentido são imprevisíveis e, com isso, visam sustentar o comportamento da força de trabalho positivamente, criando uma expectativa nos assalariados.

A possibilidade de carreira dentro de uma empresa também pode ser vista como uma geração de expectativa nos trabalhadores. Proporcionam-se, assim, oportunidades melhores para aqueles que “vestem a camisa da empresa”. Para estes, fica mais provável uma promoção, por exemplo.

Lima (1995) acredita que as novas formas de gestão empresarial conciliam flexibilidade e rigor, centralização e descentralização. Há um controle rigoroso sobre os trabalhadores, mas também há uma preocupação em aumentar a sua autonomia, iniciativa e inovação. Busca-se incutir no trabalhador uma mentalidade de empresário, fazendo-o temer a grande competição no mercado e até no interior da própria empresa.

Nesse contexto, ocorre um aumento no fluxo de informações entre departamentos e unidades. O propósito é detectar indícios de insatisfação na força de trabalho, manifestando mais uma vez a ambigüidade das novas formas de gestão (flexibilidade X rigor).

A intelectualização das tarefas é um meio para elevar a produtividade. Novos talentos do assalariado médio são incentivados por meio de recompensas financeiras ou simbólicas. A possibilidade de ascensão profissional é um incentivo para os empregados, que têm de mostrar o seu talento em empresas que predominantemente adotam o sistema da gestão sem estoque (ou estoque mínimo). Estas organizações exigem que todos os trabalhadores saibam exatamente o que estão fazendo já que as diferentes etapas do processo de produção se tornam bem próximas.

Tôrres (2000) salienta que há interiorização das regras, ao invés da imposição de ordens e proibições. Isso ocorre influenciado pelo papel do líder na atualidade, que aconselha e motiva, substituindo o antigo modelo do chefe que apenas comanda e é autoritário. Hoje, o bom gerente é aquele que escuta, cria coesão e estimula.

Por outro lado, há uma individualização, talvez excessiva, do trabalhador. Há maior competição entre os próprios trabalhadores, uma vez que a obtenção ou a manutenção do emprego é mais difícil; ocorre a avaliação do mérito individual, através de sistemas onde predomina a remuneração variável (por comissão, por exemplo); e há exigência de auto-superação constante, já que o desempenho do empregado no aumento da produtividade certamente será relevante.

Com essa individualização, são evitadas muitas reivindicações coletivas. Os sindicatos passam a se preocupar com os objetivos da empresa e não com as

reivindicações da classe ou da categoria. Questiona-se, assim, o papel dos sindicatos enquanto organização que deveria ter a representatividade da classe trabalhadora.

Uma característica importante ressaltada por Lima (1995) é a utilização de conceitos das ciências humanas no gerenciamento das empresas. Na tentativa de evitar amadorismos, os gerentes e gestores em geral buscam utilizar procedimentos científicos. Alguns dirigentes emprestam vocabulários da psicossociologia e da sociologia para práticas que nem sempre vão de encontro àquilo que a teoria demonstra. Nesse ambiente, a formação educacional insere-se como valor no mercado altamente competitivo. São raros, atualmente, gerentes ou até mesmo pessoal de escritório de grandes empresas que não possuem diploma de curso superior.

## **2.2 Empregabilidade**

As políticas públicas atuais, não só no Brasil como em todo o mundo, buscam alternativas para solucionar o problema do desemprego. A empregabilidade, pela ótica do mercado de trabalho, ocorre quando o trabalhador possui qualificações que o tornam uma perspectiva atraente para os empregadores. Mas, antes da visão utilitarista, deve ser considerada como uma condição fundamental à conquista da cidadania.

### **2.2.1 Conceitos Predominantes**

A empregabilidade é definida aqui como a capacidade da força de trabalho em tornar-se empregável. Hirata (1997) afirma que, tanto na literatura econômica quanto nas análises estatísticas, empregabilidade refere-se à capacidade de se obter um emprego.

O emprego pode ser definido como a inserção da força de trabalho no processo de produção. Algumas teorias buscam explicar o emprego e a sua relação com outras variáveis como o crescimento econômico, o salário, o progresso tecnológico, os investimentos, os lucros, dentre outros. Parece, contudo, que a maioria dessas teorias preocupa-se com a substituição do homem pela máquina, como produto das inovações tecnológicas, nos setores tradicionais da economia (agricultura, indústria, comércio e serviços) onde milhões de trabalhadores do mundo inteiro estão desempregados. A seguir, serão abordadas a teoria neoclássica, a marxista e a keynesiana com relação à empregabilidade.

Na visão neoclássica, conforme Rifkin (1995), as novas tecnologias permitem o aumento da produtividade e, como por esse argumento a oferta cria sua própria demanda, basta uma redução nos preços (resultantes da maior produtividade) para que ocorra um aumento da demanda pelos bens produzidos. Com preços menores, mais produtividade e inovação tecnológica, os neoclássicos acreditam que a parcela de trabalhadores desempregados pela máquina é compensada em outros setores da economia. Isso ocorre porque os consumidores terão dinheiro sobrando e, assim, estimularão a produtividade e a criação de empregos em outras áreas.

A economia neoclássica ainda afirma que os trabalhadores desempregados causam uma redução nos salários e, assim, os empresários preferirão contratar mais trabalhadores ao invés de realizar investimentos em máquinas mais caras. Ricardo (1982), um dos principais representantes da escola clássica, conclui que os salários aumentam ou diminuem influenciados pela oferta e demanda de trabalhadores ou pelo preço das mercadorias.

No entanto, o ponto de vista neoclássico sofre críticas provindas de outras vertentes da economia. A economia marxista, por exemplo, argumenta que o fato dos trabalhadores serem desempregados pela máquina não faz gerar capital em outros setores da economia, proporcionando outros empregos. O contrário do que ilustra a teoria neoclássica. O que ocorre, para Marx (1980), é a transformação do capital variável em capital constante, ou seja, a parcela de capital que era gasta em salários passa a ser gasta na compra das máquinas.

No pensamento marxista, os produtores desejam constantemente reduzir os custos da mão-de-obra. Com a inovação tecnológica, os capitalistas obtêm vantagens como maior produtividade, menor custo da mão-de-obra e maior controle sobre os processos produtivos. Além disso, cria o exército industrial de reserva (trabalhadores desempregados) que não tem poder algum para reivindicar qualquer benefício. Assim, a incorporação do trabalho pelo capital ocorre de diferentes maneiras como, por exemplo, mediante salários baixos e maior controle pela gerência.

É verdade que, por outro lado, a fabricação dessas máquinas exigirá a contratação de trabalhadores. Porém, o modelo marxista afirma que a fabricação da máquina absorve menos empregados do que a sua aplicação despede. Ou seja, se a implantação de um equipamento despediu 100 trabalhadores, o número de outros trabalhadores empregados agora para fabricar a máquina será menor que 100.

Marx (1980) explica que a máquina tira o acesso do trabalhador aos meios de subsistência. Na seqüência, a procura pelas mercadorias diminui e, assim, há redução nos preços. Se essa conjuntura durar por algum tempo, haverá desemprego também dos trabalhadores ocupados na produção de mercadorias (meios de subsistência). Dessa maneira, o progresso tecnológico, no pensamento marxista, não provoca apenas o desemprego onde é introduzido, mas também nos outros setores da economia onde são produzidos os meios de subsistência.

Em consonância com o pensamento marxista, alguns autores acreditam que a modernização tecnológica diminui o efetivo de trabalhadores e, em consequência, faz com que as empresas invistam mais em treinamento para o pessoal que permaneceu. Além disso, podem ocorrer: adequação da estrutura de cargos e salários (levando-se em conta tempo de casa, desempenho, escolaridade e treinamento); rotação de cargos (para estimular a polivalência nos trabalhadores e evitar a necessidade de novas contratações); e cursos técnicos para todos os níveis da força de trabalho.

Uma outra vertente importante na análise sobre a empregabilidade é a keynesiana. No entanto, esta teoria não enfatiza as inovações tecnológicas como fator limitante na

empregabilidade dos trabalhadores. Keynes (1985) defende a intervenção do Estado nas atividades econômicas.

A política econômica, na teoria keynesiana, deve combater o desemprego através do controle governamental da oferta de moeda, da manipulação da taxa de juros e da política fiscal. A oferta de moeda provoca um aumento da base monetária e, dessa forma, pode ser usada para gerar renda e novos investimentos na atividade econômica, gerando emprego a partir daí.

Uma outra política de geração de novos investimentos e, conseqüentemente, de empregos, dá-se sob a redução dos juros. Para isso, o Estado deve controlar a taxa de juros e usá-la como inibidora ou incentivadora de novos investimentos.

A política fiscal também exerce um papel muito importante na visão keynesiana. Destacam-se, aqui, os gastos do governo e os impostos. Assim, o Estado deveria intervir na geração de novos investimentos através do aumento de gastos governamentais. Os programas de obras públicas, por exemplo, quando colocados em prática, sem um aumento correspondente nos impostos, geraria o mesmo efeito multiplicador na renda e no emprego que uma expansão do investimento privado.

Assim, Keynes (1985) sugere a utilização dos instrumentos de política monetária e fiscal para um aumento no emprego. De um lado, pela política monetária, é possível aumentar a oferta de moeda. De outro, pela política fiscal, os gastos governamentais e os impostos são os instrumentos principais para a regulação econômica.

### **2.2.2 A Negociação entre Empresários e Empregados**

A problemática da empregabilidade repousa também, segundo alguns autores, na negociação pela fixação dos salários. Para os empresários, a baixa absorção da mão-de-obra é explicada pelo alto custo do trabalho, ou seja, salário mais encargos sociais. O

empresariado não conseguiria contratar mais trabalhadores devido aos salários altos vigentes.

De acordo com Amadeo e Estevão (1994), normas sociais impedem a redução do salário, já que há um consenso entre os trabalhadores sobre o preço das suas necessidades básicas. Pelo lado do empresariado, seria custoso substituir os trabalhadores empregados por trabalhadores desempregados. As negociações salariais seriam desvantajosas para os empresários num confronto com os sindicatos. Além disso, a rotatividade da força de trabalho acarretaria custos de recrutamento e treinamento.

A negociação, quando é acarretada pela questão salarial, acaba sendo prejudicial também aos trabalhadores sem emprego. O empresariado pretende reduzir ao máximo os salários dos seus empregados, enquanto os sindicatos defendem os seus patamares salariais. O produto deste confronto é um nível de equilíbrio onde os empregados na empresa são mantidos mas não há possibilidades de novas vagas.

Na visão de Camargo (1996), é baixa a negociação entre empresários e trabalhadores no Brasil, mesmo tendo a Justiça do Trabalho como a “última palavra”. Em razão disso e dos contratos de trabalho de curto prazo, o nível de investimentos em qualificação nas empresas é baixo. Com isso, a relação capital-trabalho torna-se não-cooperativa.

A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), criada no Governo de Getúlio Vargas, constituiu-se num conjunto de leis muito abrangentes que regula quase todos os aspectos do contrato de trabalho no país, na opinião de Camargo (1996). A CLT criou uma divisão especial na Justiça, a Justiça do Trabalho que busca a resolução dos conflitos nos níveis individual e coletivo. Dessa forma, os contratos devem obedecer a um conjunto de normas: duração máxima da semana de trabalho de 44 horas; duração máxima do dia de trabalho de 8 horas normais e 6 ininterruptas; máximo de 2 horas extras por dia; salário mínimo; remuneração mínima do trabalho extraordinário de 50% do salário regular; 30 dias de férias remuneradas por ano; abono de férias de 1/3 do salário; disposições especiais para turnos noturnos; 13º salário; proteção à mulher grávida contra demissão; licença maternidade de 4 meses e licença paternidade de 5 dias; salário complementar proporcional ao número de filhos; um mês de aviso prévio



no caso de demissão (durante esse mês, trabalhador dispõe de duas horas diárias de seu tempo de trabalho para procurar novo emprego); Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); seguro-desemprego; normas especiais para trabalho infantil; e normas especiais para emprego em condições perigosas.

Especificamente com relação à qualificação profissional, Tôres (2000) acredita que os seus sistemas deveriam ser melhor trabalhados nas negociações coletivas. A sugestão seria um sistema co-financiado entre sindicatos e empresas, partindo do pressuposto de que todos os empregados devem dispor de facilidades para seguir um processo de formação profissional.

Na Europa, a formação para reinserção profissional já é comum em situações de demissão em massa. Na França, por exemplo, nos transportes rodoviários, a Associação dos Transportadores de Carga, em acordo com o sindicato, criou o direito à participação em programas de qualificação profissional, co-financiados pelas empresas.

No Brasil, segundo Tôres (2000), a Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM) e a Central Única dos Trabalhadores (CUT) desenvolvem, desde 1996, o Programa Integrar, para a requalificação dos trabalhadores desempregados ou em risco de desemprego. No entanto, o poder público não pode ser excluído do processo decisório em investimentos nas políticas de empregabilidade, mesmo com a inclusão dos sindicatos de trabalhadores no equacionamento dos problemas da formação profissional.

### **2.2.3 A Exclusão Social e a Geração de Empregos**

A sociedade brasileira atual discute a exclusão social e as suas causas e, inevitavelmente, a empregabilidade aparece como fator-chave. Na opinião de Pochmann (1999), os excluídos encontram-se impossibilitados de usufruir dos benefícios sócio-econômicos que são o emprego e o rendimento. O cidadão excluído do mercado de

trabalho não se encontra privado apenas dos bens materiais. Os seus direitos, a sua segurança econômica e a sua auto-estima também são consideravelmente reduzidos.

A questão da empregabilidade no mundo atual remete, dessa forma, à elaboração de teorias que buscam explicar a incapacidade dos Estados em gerar empregos. Para isso, a causa do fenômeno deve ser conhecida. Alguns autores acreditam que a falta de emprego está relacionada às baixas taxas de crescimento econômico. Para outros, a causa é a difusão tecnológica e, ainda, a forte regulamentação trabalhista.

Segundo dados da OIT (1998), a persistência do desemprego e do subemprego é responsável pela exclusão social que provém da limitação de oportunidades para os mais jovens, para as pessoas com mais idade, para os trabalhadores menos qualificados, para os trabalhadores desempregados há muito tempo, para as minorias étnicas e para os trabalhadores inválidos. Nessas situações, as pessoas têm claramente mais dificuldades em se inserir no mercado de trabalho. Segundo vários autores, tais características são responsáveis pela baixa empregabilidade das pessoas e, assim, tornam-se excluídas socialmente.

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

Segundo Camargo (1996), a geração de empregos deve ser estudada com cuidado pelos gestores públicos e privados. Questões como a abertura econômica, as mudanças tecnológicas, as novas formas de gestão da mão-de-obra e a necessidade do aumento de produtividade acarretaram transformações no volume dos empregos gerados no Brasil.

A abertura econômica provocou um aumento nas importações na década de 90. Após o Plano Real, o Brasil teve sua política atrelada ao que se convencionou chamar de banda cambial. Com essa prática, o governo não permitiu que a moeda nacional desvalorizasse além do que estava previsto. Se houvesse pressão no mercado financeiro

para que isso ocorresse, as autoridades monetárias, representadas aqui pelo Banco Central, imediatamente usavam os dólares das reservas cambiais para conter essa pressão, comumente chamada de ataque especulativo.

Essa política não conseguiu se manter devido à grande dependência do mercado internacional. Além disso, com a moeda nacional sobrevalorizada não era muito interessante para outros países comprar os produtos brasileiros, reduzindo o volume de empregos gerados.

As novas formas de gestão, por sua vez, incentivaram o processo de terceirização dos serviços que levou à transferência de postos de trabalho do setor industrial para o setor terciário. Assim, algumas áreas que antes eram parte integrante do processo industrial, desmembraram-se e estão no setor de serviços. A geração de empregos no setor formal teve, então, uma tendência de queda a partir de 1990, explicada, em grande parte, pela diminuição do emprego industrial.

#### **2.2.4 Os Agentes Sócio-Econômicos**

Os agentes sócio-econômicos que devem ser envolvidos na elaboração de políticas de empregabilidade são, na opinião de Tôrres (2000), as pessoas, as empresas, o poder público e as entidades de classe. As pessoas, pela acumulação de conhecimentos, experiências, vivências e competências. As empresas, pela gestão do conhecimento e geração de ofertas de empregos. O poder público, pelas estratégias de investimento em infra-estrutura educacional, políticas sociais de recursos humanos, regulações e/ou desregulações do mercado de trabalho. E, por último, as entidades de classe, pela negociação de políticas de empregabilidade e novos espaços para requalificação e reinserção profissional.

Papel importante neste contexto cabe ao Estado. Parece consenso entre estudiosos sobre o assunto que compete ao Estado desenvolver políticas públicas que possam criar ou expandir empresas de acordo com as vocações regionais ou setoriais. Assim, estudos

sobre o mercado de trabalho de determinadas regiões devem ser realizados e repassados ao poder público a fim de verificar quais os setores mais promissores para a elaboração de políticas viáveis.

Ferreira de Carvalho (1997) afirma que os sindicatos devem buscar o desafio de formular e negociar alternativas de contratação coletiva que tenham a flexibilidade necessária para permitir o aumento de competitividade das empresas. Só dessa maneira poderá ser gerado ou, no mínimo, mantido o nível de emprego nas organizações.

As empresas, através de seus empreendedores e dirigentes, buscam sempre se expandir e, dessa forma, atingir novos limites para as capacidades tecnológicas e comerciais. Além disso, nesse ambiente de aumento de produtividade e redução de custos através de programas de melhoria dos processos de trabalho, os empresários devem aumentar a capacidade do empregado em ocupar outras funções, seja na própria empresa ou no mercado de trabalho.

### **2.2.5 Qualificação Profissional**

A qualificação profissional é um dos temas mais comentados e de maior preocupação nas relações de trabalho, atualmente. Tanto o governo, quanto o empresariado buscam soluções de qualificação da força de trabalho no intuito de adequá-la ao sistema produtivo.

Além do governo e do empresariado, os trabalhadores estão almejando qualificar-se para obter as vantagens futuras tanto nas relações sociais quanto no mercado de trabalho. Na opinião de Cruz (1999, p.177), "o mundo do trabalho é o mundo onde nos organizamos, planejamos o nosso presente e o nosso futuro, adquirimos experiência prática e nos reafirmamos socialmente, porque fazemos".

Dessa maneira, a qualificação profissional deve direcionar-se principalmente para os interesses do público alvo, que são os trabalhadores. Lettieri (1989) afirma que a

tarefa essencial é dar ao trabalhador a possibilidade de realizar as suas capacidades e desenvolver-se através do trabalho. A qualificação corresponde a um conjunto de saberes escolares, sociais e técnicos que torna o trabalhador capacitado profissionalmente.

Torna-se fundamental conhecer e transformar o processo de produção, aproveitando as potencialidades do desenvolvimento científico e técnico. Para Camargo (1996), a qualificação dos trabalhadores atualmente no Brasil é muito específica. Com isso, ocorrem dificuldades em adaptar a força de trabalho a novas condições econômicas, sobretudo tecnológicas e de demanda. Com a globalização, uma educação profissional ampla aliada a um forte ensino formal surgem como ferramenta fundamental para o Brasil se inserir na revolução científico-tecnológica e na formação de grandes espaços econômicos.

Nas organizações, é considerada essencial a qualificação profissional para que, respeitando os princípios da hierarquia, os cargos possam ser ocupados no quadro administrativo. No conceito de Weber (1991, p.143), "só estão qualificados à participação no quadro administrativo de uma associação os que podem comprovar uma especialização profissional, e só estes podem ser aceitos como funcionários".

A necessidade da formação profissional recai também sobre a importância do aumento da produtividade, na visão empresarial. Para Bernardo (1991), o aumento da produtividade consiste em despender o mesmo tempo de trabalho enquanto se acresce o número de unidades do *output*. Ainda segundo o autor, a qualificação profissional passou por três etapas: na primeira, era restrita a tornar capaz a operação manual; na segunda, além do esforço físico, a capacidade de raciocínio passou a ser importante; na última etapa, que é a atual, exige-se um aumento nas qualificações intelectuais da força de trabalho em formação.

Assim, a necessidade do aumento da produtividade requer uma qualificação cada vez maior da mão-de-obra e inovações no processo produtivo em ritmo acelerado. A inovação nos processos produtivos é acarretada pela inovação tecnológica e nos modelos de gestão.

De acordo com Camargo (1996), as empresas podem ajustar a força de trabalho de algumas maneiras visando aumentar a produtividade. Pode-se demitir ou contratar novos empregados; qualificar seus trabalhadores; ou ainda, modificar a estrutura de cargos ou produção. Além disso, os trabalhadores podem ser treinados para executar tarefas diferentes, tendo com isso a intenção de se adaptar às mudanças e evitar demissão caso haja variação na demanda. Outra alternativa seria treiná-los em técnicas específicas para serem mais produtivos na tarefa que executam.

As políticas de reestruturação nas empresas, através do enxugamento do quadro de funcionários, não se constituem muito eficazes na busca do aumento da produtividade. De acordo com Tôres (2000), essas reestruturações dispendiosas, em nome da eficácia, não contribuem muito nem para a melhoria da produtividade, nem para uma recuperação no desempenho financeiro nas empresas. Segundo a autora, um estudo sobre reestruturações da Associação Americana de *Management*, entre 1989 e 1995, demonstra que somente 1/3 das empresas conheceu aumento de produtividade após tais medidas de enxugamento.

A automação industrial, nesse contexto de reestruturação, faz com que grande parte do trabalho executado anteriormente pela mão-de-obra direta seja feita por máquinas. Exemplo disso é o crescente número de funções administrativas efetuadas pelo computador. Além disso, empregados tendem a ser alocados em funções indiretas ou de apoio. Esses fatores ajudam a explicar o aumento dos custos indiretos em relação aos custos diretos.

Pochmann (1999) afirma que as reestruturações no Brasil podem ocorrer através da reorganização da produção (*just in time*, controle estatístico de processo, *lay out*, logística, entre outros), da gestão dos recursos humanos (terceirização da mão-de-obra, redução de hierarquias, treinamento de mão-de-obra, incentivos monetários, entre outros) e da conduta empresarial (desverticalização da produção, focalização, lançamento de novos e diversificados produtos, entre outros). Todas essas medidas tomadas pelo empresariado causam efeitos diretos e indiretos sobre o emprego.

Além desses dados, as reestruturações através de enxugamento desembocam em uma fuga de competências e desmotivações para os trabalhadores que permanecem. As empresas que adotam essa estratégia não conseguem reverter o quadro recessivo de perdas comerciais expressivas.

No entanto, não é somente a adequação ao sistema produtivo, tendo em vista o aumento da produtividade, que define a qualificação. Ela deve ser pensada num sentido mais amplo, onde questões como cidadania e qualidade de vida devem fazer parte dos seus objetivos. Tais variáveis são, de certa forma, produtos da qualificação profissional. As novas formas de qualificação da força de trabalho devem estimular a participação e a responsabilidade dos trabalhadores. Essas possibilidades de gestão das relações do trabalho implicam, ao final do processo, na autovalorização e na humanização do trabalho.

Assim, a busca pela autovalorização do trabalho deve ser alcançada pelas políticas de educação profissional. A autovalorização passa, também, pelo avanço no processo de igualdade de oportunidades. Na afirmação de Cattani (1996), a autovalorização passa pela qualificação, pela aquisição e pelo desenvolvimento de capacidades e atitudes não só reconhecidas e valorizadas socialmente, mas que contêm elementos inovadores e libertários.

Os elementos referidos pelo autor certamente podem ser entendidos por dignidade, satisfação no trabalho e cidadania. Dessa forma, ao sistema produtivo também interessa contar com trabalhadores satisfeitos profissionalmente, com elevada auto-estima e qualidade de vida.

Cabe aos programas de qualificação incorporar o princípio técnico-pedagógico, no intuito de desenvolver disponibilidades cognitivas e disciplinares. Com isso, desenvolvem-se as capacidades intelectuais, éticas e emocionais, tão necessárias quanto o conhecimento técnico especializado.

Segundo Tôrres (2000), o desenvolvimento da teoria do Capital Humano ocorre sinteticamente da seguinte forma: a primeira geração estabelece uma correlação entre tempo de formação escolar, renda e rendimento do trabalho; a segunda geração refuta o

conceito simplista da primeira e o julga otimista demais; e a terceira geração amplia esse conceito para o saber pela experiência, ignorado pelas outras duas gerações.

A tabela 1 compara alguns países que investem na qualificação profissional. Nota-se que o caso brasileiro destaca-se até mesmo entre os países de economia avançada, no que diz respeito aos recursos direcionados à formação profissional.

**TABELA 1 – RECURSOS E USUÁRIOS DOS CURSOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL EM PAÍSES SELECIONADOS EM 1990**

<b>Países</b>	<b>% do PIB gasto com formação profissional</b>	<b>% da PEA assistida</b>	<b>Principal organismo responsável</b>
<b>Alemanha</b>	0,5	4,1	Instituto Federal do Trabalho
<b>Brasil</b>	0,4	6,4	MTB/MEC/"S"
<b>Dinamarca</b>	0,6	7,8	Ministério da Educação
<b>Estados Unidos</b>	0,1	0,9	Deptos. Trabalho e Educação
<b>França</b>	0,3	4,1	Ministério do Trabalho
<b>Grã-Bretanha</b>	0,2	1,1	Ministério do Emprego
<b>Suécia</b>	0,6	2,2	Ministério do Trabalho

Fonte: adaptado de Pochmann (1999).

A tabela 1 ilustra que, no Brasil, 0,4 % do PIB vai para a educação profissional, abrangendo 6,4 % da PEA do país. Só a Dinamarca atinge um percentual maior da PEA, com 7,8 %. Demonstra-se a importância dada à qualificação profissional no Brasil, como instrumento de política social.

A educação formal no Brasil, como fator essencial na análise da capacitação profissional, deve receber também atenção especial. Segundo dados de Cattani (1996), em 1991, apenas 6% da população brasileira possuía diploma universitário, enquanto 12% tinha o segundo grau completo. Para comparar, 66% dos alemães tinham completado o segundo grau, até 1991. Esses números demonstram como as desigualdades de oportunidades são reveladas no Brasil.



Em termos históricos, no início do século XX, existia no país apenas uma escola politécnica. Apenas durante o Estado Novo, de acordo com Cattani (1996), é que foi definida uma política de profissionalização com a criação de sete escolas técnicas. Ressalta-se a forte participação do governo brasileiro da época com relação à questão trabalhista.

Com o governo Vargas, as confederações patronais passaram a decidir quais políticas seriam tomadas nessa área. Naquele momento, a industrialização no país se fortalecia e havia o início da concentração social urbana. Assim, os trabalhadores organizavam-se melhor e reivindicavam melhores condições ao governo e às classes empresariais. As confederações da indústria e do comércio criaram as principais organizações de formação, através da contribuição parafiscal: SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial) e SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial).

Segundo Franco (1998), o Sistema S compõe-se do SENAC, na área do comércio; do SENAI, área industrial; do SESI e SESC, nos serviços sociais; do SENAR, no campo; do SENAT e SEST, nos transportes; e do SEBRAE, nas empresas. A formação profissional desenvolvida pelo Sistema S sofre críticas de alguns autores por estar ancorada no poder burocrático dos Ministérios do Trabalho e da Educação.

Caon (2001) afirma que o sistema S são serviços sociais autônomos e constituem-se em empresas privadas. São prestadoras de serviços sociais e de formação profissional ligadas ao sistema sindical que as financia mediante contribuições compulsórias sobre a folha de salários dos trabalhadores.

Dessa forma, segundo a autora, não garantiria a eficiência necessária na formação dos trabalhadores por não estar em sintonia perfeita com o mercado de trabalho. Um exemplo é a falta de instrumentos operacionais que dêem mais atenção à mão-de-obra menos qualificada e jovem.

Além disso, a concorrência entre os trabalhadores é muito acirrada atingindo até 100 inscritos para apenas uma vaga. Isso demonstra que os programas só conseguem atingir uma parcela muito pequena dos trabalhadores. Prova disso é que em 1994 o

Brasil era a décima economia do mundo mas, na escala de produtividade, ocupava a trigésima oitava posição.

Na tabela 2, a seguir, demonstra-se o desempenho educacional dos trabalhadores no Brasil.

**TABELA 2 – BRASIL: NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS EMPREGADOS  
(TOTAL = 100%)**

<b>ESCOLARIDADE</b>	<b>1980</b>	<b>1989</b>	<b>1995</b>
<b>Analfabeto</b>	4,2	3,1	3,0
<b>Primário incompleto</b>	18,0	11,9	9,9
<b>Primário completo</b>	38,0	34,9	31,2
<b>Ensino Fundamental completo</b>	16,9	21,0	23,1
<b>Ensino Médio completo</b>	15,7	19,8	22,0
<b>Ensino Superior completo</b>	7,2	9,3	10,8

Fonte: adaptado de Pochmann (1999).

Como demonstra a tabela 2, há uma melhora no nível de escolaridade dos empregados no Brasil, no decorrer dos anos; neste caso, de 1980 a 1995. Pode-se deduzir que a educação formal passou a ser um requisito importante para os trabalhadores estarem empregados. As exigências das empresas para o ingresso do desempregado no mercado de trabalho estão cada vez maiores.

Conforme Tôrres (2000), mesmo com esforços contínuos na cobertura da educação básica, essa formação não é suficiente para assegurar a empregabilidade da força de trabalho. A autora sugere que deve haver políticas de formação continuada, quando o trabalhador estiver empregado, e de qualificação profissional, quando necessitar de reinserção profissional.

Somado a isto, deve ser foco de preocupação para os empresários e trabalhadores a não continuidade de redes de ensino de Escolas Técnicas e Cursos Superiores de

Tecnólogos. O Brasil, com essa política, pode ficar em uma posição desfavorável frente à competitividade internacional pela insuficiência de um quadro de técnicos e tecnólogos.

### 3 METODOLOGIA

#### 3.1 Caracterização da Pesquisa

O método utilizado foi o da pesquisa de levantamento. Para Santos (1999), é a pesquisa que busca informação com um grupo de interesse a respeito dos dados que são fundamentais para o desenvolvimento do trabalho.

A pesquisa pode ser dividida em três etapas: na primeira etapa, a amostra foi definida; na segunda etapa, os questionários foram aplicados; e na terceira etapa, os dados foram tabulados e analisados quantitativamente com o auxílio de relações percentuais. Na pesquisa de levantamento, os dados foram coletados em partes para que se mostrassem as relações entre os fatos e fenômenos.

Os dados foram levantados de parte de uma população, que é o conjunto de pessoas para o qual se deseja generalizar, conforme Selltitz *et al.* (1987). Os dados que são coletados de cada informante permitem, então, a exploração das relações entre as variáveis. No caso da pesquisa, a qualificação profissional relaciona-se com a empregabilidade.

O estudo foi exploratório pois buscou-se a real importância do problema mediante a aproximação do tema. De acordo com Santos (1999), o pesquisador informa-se a respeito do estágio em que se encontram as informações através da pesquisa exploratória, que pode ser por levantamento bibliográfico, entrevistas, visitas a *web sites*, dentre outros.

### 3.2 Perguntas de Pesquisa

Em conformidade com os objetivos específicos definidos para o projeto de dissertação, identificaram-se as perguntas de pesquisa a seguir:

- Como se caracteriza o mercado de trabalho na Grande Cuiabá?
- Quais as políticas governamentais do Estado de Mato Grosso?
- Qual a compatibilidade existente entre a oferta de empregos, segundo a percepção de dirigentes de agências de empregos e consultorias de RH e os cursos do PEQ em Cuiabá, no ano de 2000?
- Qual a compatibilidade existente entre o diagnóstico sobre mercado de trabalho realizado pelo IPEC e os cursos do PEQ em Cuiabá, no ano de 2000?

### 3.3 Definição de Termos

A seguir, são definidos os principais termos abordados nesta dissertação.

Empregabilidade: Situação onde o trabalhador possui qualificações que o tornam capazes de exercer funções no mercado de trabalho.

Mercado de Trabalho: Ambiente onde predomina a compra e venda da força de trabalho.

Plano Estadual de Qualificação: Plano de qualificação da força de trabalho nos Estados brasileiros realizado com recursos do FAT e inseridos no Plano Nacional de Educação Profissional (PLANFOR).

Qualificação Profissional: Ação que visa fornecer ao trabalhador as possibilidades de realizar eficazmente as suas capacidades.

Trabalho: Atividade coordenada física e/ou intelectual, necessária para se realizar uma tarefa.

### 3.4 Categorias Analíticas

<b>Categorias Analíticas e Respectivos Indicadores</b>	
Mercado de Trabalho	Oferta de Empregos
PEQ	Oferta de Cursos
Empregabilidade	Egressos

#### **QUADRO 1 – CATEGORIAS ANALÍTICAS**

Fonte: Autor.

### 3.5 Delimitação do Estudo

Para a realização desta pesquisa, foi identificada uma população. Foram selecionadas agências de emprego e consultorias de recursos humanos, sendo escolhidas as particulares mais significativas da Grande Cuiabá. Pretende-se com esta pesquisa verificar a oferta de emprego na região, uma vez que para a análise da empregabilidade e da qualificação profissional é mister conhecer as características dos postos de trabalho oferecidos pelo setor produtivo.

Foram entrevistadas, nessas empresas, as pessoas que tomam as decisões na contratação de trabalhadores: o gerente, o psicólogo ou o proprietário. Estes profissionais lidam diariamente com o mercado de trabalho local e a mão-de-obra disponível.

No momento da coleta de dados, havia em Cuiabá onze empresas consolidadas na área de intermediação da força de trabalho. A relação destas empresas foi obtida através de pesquisa feita no Guia Atalaia, que constitui-se em um guia comercial da região, contendo a maioria das empresas; na lista telefônica de Cuiabá e Várzea Grande; e também no SEBRAE de Mato Grosso.

A pesquisa abrange oito empresas, entre agência de empregos e consultorias de RH. As outras três empresas não foram abordadas devido à dificuldade em conciliar horário para as entrevistas tendo em vista o fator tempo já que foram realizadas fora do Estado de Santa Catarina.

### **3.6 Coleta e Análise de Dados**

Com relação à coleta dos dados, de acordo com Santos (1999), a pesquisa pode utilizar fontes primárias, através do campo, e/ou fontes secundárias, através da bibliografia. A pesquisa de campo ocorre quando os dados são coletados por questionários e entrevistas, por exemplo, enquanto a bibliografia constitui-se de dados já organizados e que o pesquisador pode utilizar.

Na pesquisa social, o grau de dificuldade na obtenção de dados sobre as pessoas ou grupos de pessoas através da observação é muito elevado. Assim, recorre-se aos métodos de entrevista e questionário, pois, conforme Selltiz *et al.* (1987), as pessoas tem oportunidade ímpar de se observar e, à medida que queiram e comuniquem o seu auto conhecimento, fornecerão informações muito úteis ao pesquisador.

A entrevista é uma técnica muito usada nas ciências sociais tanto para obtenção de informações, quanto para a orientação do pesquisado. Sendo assim, é uma forma de interação social, pois permite o contato mais próximo do entrevistado com o pesquisador.

Podem ser consideradas vantagens da entrevista: maior profundidade nas informações e maior flexibilidade nas respostas (principalmente em questões abertas). No entanto, a entrevista possui algumas limitações como a incompreensão da pergunta, a influência que o entrevistador pode exercer sobre o entrevistado, a falta de motivação para responder devido à falta do anonimato e os custos para realização de pesquisa. Já o questionário, para Richardson (1999), tem a finalidade de descrever as características de um grupo social e medir as suas variáveis.

Os dados da pesquisa foram coletados, uma parte, através de dados secundários do diagnóstico do IPEC, da Universidade Federal de Mato Grosso, para o conhecimento do mercado de trabalho na Grande Cuiabá. Dessa forma, estes dados foram coletados a partir dos documentos já existentes.

Foram feitas entrevistas com perguntas abertas para a coleta de dados nas agências de emprego e consultorias de RH da Grande Cuiabá. A intenção foi conhecer do setor produtivo quais eram as suas necessidades com relação à qualificação da força de trabalho, quais as atividades econômicas com maior oferta de empregos e a opinião sobre o PEQ.

Para a análise dos dados do próximo capítulo, foram utilizadas relações percentuais sobre a coleta de dados primários e secundários.

### **3.7 Limitações da Pesquisa**

No decorrer da pesquisa, foram constatadas algumas limitações. Os entrevistados são dirigentes das agências de emprego e consultorias em recursos humanos. São responsáveis pelo recrutamento dos trabalhadores, principalmente para as grandes empresas. Outras organizações, como as microempresas, poderão ser objeto de estudos posteriores, pela relevância que têm na criação de empregos.



A coleta de dados com relação aos egressos dos cursos profissionalizantes do PEQ de 2000 na Grande Cuiabá pode também ser objeto de futuras pesquisas. Havia o objetivo de realizar neste trabalho um comparativo entre aqueles que realizaram capacitação profissional pelo PEQ e os que não o fizeram. Porém, fatores como dificuldade de coletar dados em sistemas operacionais de órgãos públicos e a acentuada distância física do lugar pesquisado foram limitadores da pesquisa.

## **4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS**

A seguir será apresentado o contexto histórico do trabalho no Brasil. Após esta apresentação, a pesquisa delimitará para o âmbito estadual, ou seja, Mato Grosso. E, por fim, a caracterização do mercado de trabalho na capital, em Cuiabá - MT.

### **4.1 Contexto Histórico do Trabalho**

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

Segundo Prado Júnior (1985), a região mais carente de mão-de-obra no Brasil era o oeste paulista, até então despovoado. Ali, pelo clima e solo altamente favoráveis, desenvolvia-se mais ativamente a lavoura do café e, além disso, a decadência escravista ainda agravava o problema da escassez de mão-de-obra.

A indústria ainda era fraca no país e a maior parte de suas atividades era do tipo artesanal. Mesmo assim, a escassez de força de trabalho também se constituiu em problema para as manufaturas que estavam começando a serem produzidas. Exemplificando com Hoffmann (1980, p.21), "no caso da têxtil, em especial, a dificuldade era encontrar operários e contramestres com um mínimo de qualificação técnica".

Após o período da Abolição, houve um aumento na mão-de-obra devido à imigração europeia. Esta passou a ser considerada a solução para o problema da força de trabalho. Para o êxito da política imigratória, as colônias tinham que proporcionar atividades produtivas que fossem rentáveis. A partir de 1860, houve uma melhora nos

preços do café fazendo com que a sua cultura passasse a ser mais atrativa. Por outro lado, os conflitos na Itália ocasionados pela unificação política acabaram atingindo as regiões do Sul (menos desenvolvida) e do Norte (mais desenvolvida) daquele país. A imigração italiana proporcionou, assim, a expansão cafeeira no Brasil, particularmente no Estado de São Paulo.

É importante salientar que a atividade impulsionadora na economia brasileira estava relacionada à exportação. Aumentou, nessa época, a importância do trabalho assalariado, uma vez que influenciou todo o processo produtivo. A venda de produtos para o comércio exterior proporcionava rendas para os proprietários e para os trabalhadores. Estes transformavam a renda em gastos de consumo que beneficiavam, por sua vez, pequenos comerciantes. O aumento da massa assalariada advindo das exportações fazia com que o dinamismo na economia crescesse ainda mais.

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

A oferta de força de trabalho, além da imigração estrangeira, contou também com as migrações internas para os Estados cafeeiros sendo que na década de 20, o complexo exportador cafeeiro mostrou-se bastante dinâmico. Apesar da grande capacidade produtiva e das altas taxas de lucro provindas do setor cafeeiro, a crise de 1929 afetou as estruturas da economia brasileira. A depressão econômica só não foi mais grave para o Brasil devido a políticas públicas de proteção ao café. De acordo com Cardoso de Mello (1990), a depressão pode ser considerada severa já que o produto interno bruto caiu cerca de 4% entre 1928 e 1931.

Os anos 30, no Brasil do governo de Getúlio Vargas, representaram uma mudança significativa na gestão das relações de trabalho, redirecionando o papel das instituições no mercado de trabalho. A oferta abundante de mão-de-obra poderia levar a uma

precarização no padrão de vida das classes trabalhadoras. Para Pochmann (1997), o Estatuto do Trabalho, constituído na era Vargas, garantia aos trabalhadores direitos sociais fundamentais e a redução nas desigualdades sociais e de rendimento.

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

O governo de Getúlio Vargas foi responsável por esse caráter pioneiro na relação capital-trabalho e dedicou ao Estado a formação dos trabalhadores urbanos em seu programa. Esta política concretizou-se com a criação das Escolas Técnicas Federais e do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI); posteriormente, do seu homólogo SENAC, no setor comercial.

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

O processo de industrialização, com o tempo, concentrou-se em regiões específicas. A mão-de-obra operária instalada em São Paulo, por exemplo, aumentava década após década. A concentração regional da renda é um fenômeno observado inclusive em países desenvolvidos como Itália, França e Estados Unidos. Em um país da extensão geográfica do Brasil, este processo tende a apresentar-se de maneira mais aguda.

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

Nos anos 90, ocorreram mudanças significativas na composição da força de trabalho brasileira. É importante salientar que no plano político esta década foi governada pelos Presidentes da República Fernando Collor de Melo, Itamar Franco (ambos até 1994) e Fernando Henrique Cardoso (1994 em diante).

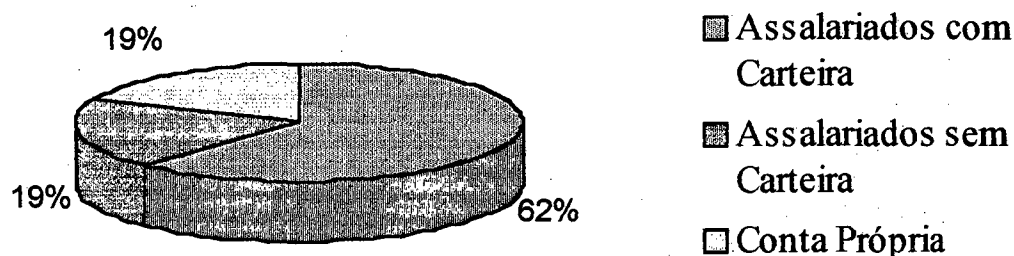
Nessa década, segundo Baltar (1998), a estagnação da economia e a falta de investimentos fizeram com que o crescimento da população ativa urbana ficasse mais lento. O emprego formal, em termos absolutos, passou de 24,3 para 22,4 milhões e o desemprego aumentou de 3% para 6,4% da População Economicamente Ativa. Ocorreu também o rápido crescimento do emprego informal e do trabalho por conta própria.

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

No período entre 1980 e 1995, somente as empresas com menos de 500 empregados aumentaram a sua participação relativa no total de empregos formais. As demais apresentaram decréscimos na participação relativa dos empregos, principalmente as empresas com mais de 1000 trabalhadores.

De acordo com Pochmann (1999), entre 1990 e 1996, o desemprego cresceu mais para pessoas com mais de 11 anos de escolaridade, para pessoas com idade mais avançada, para os homens, para os não-chefes de família (cônjuge), para os negros e para os que buscam o primeiro emprego. Em compensação, a situação tornou-se menos grave, em termos de emprego formal, para aqueles com menos idade, para as mulheres, para os brancos e para os que buscam o reemprego (com experiência profissional anterior).

As figuras 1 e 2 contribuem para a compreensão das mudanças ocorridas em uma década com relação à situação ocupacional.



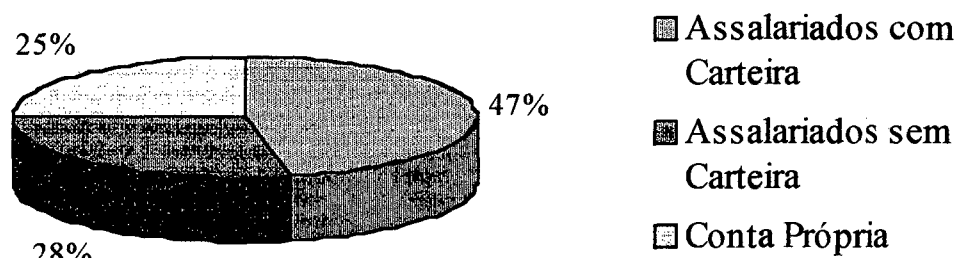
**FIGURA 1 – DISTRIBUIÇÃO DOS OCUPADOS POR POSIÇÃO, EM REGIÕES METROPOLITANAS, BRASIL – 1989**

Fonte: IBGE (2001).

Em 1989, pode-se constatar que o número de trabalhadores com carteira assinada atingia 62%, um número considerado expressivo, uma vez que o processo de reestruturação produtiva e econômica não estava tão acentuado. O emprego formal, segundo alguns autores, traz mais garantias sociais ao trabalhador.

Porém, numa conjuntura de poucas ofertas de emprego, a tendência é a de que haja uma procura maior por bicos, trabalhos por conta própria, sem carteira assinada ou vínculo empregatício e trabalhos remunerados à base de comissão ou produtividade. Em situações macroeconômicas de escassez de emprego, o indivíduo sujeita-se a alternativas que, por vezes, não passam pela formalização do trabalho.

Quanto aos trabalhadores sem carteira assinada, em 1989 atingiu-se um percentual de 19%. Somando mais 19% dos trabalhadores por conta própria, o percentual era de 38% de trabalhadores sem carteira assinada. Isso evidencia que, apesar de consideráveis índices de informalidade, a política econômica neoliberal ainda não havia se estabelecido.



**FIGURA 2 – DISTRIBUIÇÃO DOS OCUPADOS POR POSIÇÃO, EM REGIÕES METROPOLITANAS, BRASIL – 1999**

Fonte: IBGE (2001).

Percebe-se uma redução do emprego formal, ou seja, aquele com carteira assinada (regulamentado pelas leis trabalhistas) e integrado aos mecanismos que garantem proteção ao trabalhador, como Previdência Social, FGTS e o seguro-desemprego. Em 1999, o trabalho com carteira assinada diminuiu para 47% da força de trabalho com relação a 1989. Inversamente, ocorreu um aumento significativo dos trabalhadores sem carteira de trabalho assinada (28%) e por conta própria (25%).

Para Camargo (1996), outra característica deste período foi o acelerado ingresso das mulheres no mercado de trabalho, acirrando ainda mais a disputa por uma colocação profissional. Com as mulheres, características como flexibilidade, adaptabilidade a novas situações, habilidades comunicativas, maior disposição para trabalhar em equipe e inteligência emocional passaram a ser focos de atenção na contratação pelas empresas.

A produção atual sob a base de tecnologia flexível (substituindo a produção em massa, o fordismo) somada aos processos de produção antagônicos aos parcelados (trabalhos isolados em postos e tarefas rígidas) contribuiu para que as características

descritas acima passassem a ser extremamente importantes nas empresas. Em suma, a capacidade de administrar pessoas e a polivalência são duas qualidades fundamentais que propiciam às mulheres mais sucesso no mercado de trabalho. Sendo assim, a participação feminina contribuiu ainda mais para aumentar a competição.

Por outro lado, houve a redução no ritmo de crescimento da população. A média de filhos por casal tem sido consideravelmente reduzida nas últimas duas décadas exercendo forte influência na composição da mão-de-obra. Com isso, há uma tendência de diminuição das pessoas a ingressar no mercado de trabalho, compensando, de certa forma, a forte participação feminina.

#### **4.2 O Mercado de Trabalho em Cuiabá**

O território mato-grossense, anterior à chegada do branco no século XVIII, era ocupado por índios de diversas culturas. A economia era de subsistência e não visava a produção do excedente, estando assim fora do sistema capitalista, como relatam Cavalcante e Rodrigues (1999).

O contato com o homem branco causou confusão nos índios de Mato Grosso. A sua nudez, cultura, trabalho em harmonia com a natureza e a terra que não tinha proprietário; tudo isso era questionado pelo homem branco. Os primeiros núcleos populacionais formados em Mato Grosso pelo homem branco foram o Arraial de São Gonçalo e o Arraial da Forquilha, segundo Cavalcante e Rodrigues (1999). Surgiram na busca do ouro pelos bandeirantes no ano de 1718.

O homem branco, na busca aurífera e na luta pela propriedade particular das terras, levou as nações indígenas ao quase total desaparecimento. O ciclo do ouro começou a declinar assim que os trabalhadores mineiros passaram por dificuldades como o alto custo do transporte, inviabilizando a sua produção.



Havia um caráter itinerante na população, pois novos surtos migratórios ocorriam a cada nova descoberta em regiões inexploradas. Paralelamente ao ouro, Mato Grosso foi um importante produtor de açúcar e aguardente, mas só no mercado interno, pois não conseguia enfrentar a concorrência de regiões como o Nordeste do Brasil.

O trabalho escravo também foi utilizado nas atividades do ouro, primeiro com o índio e, posteriormente, com o negro. Com a decadência aurífera, surgiu a pecuária como alternativa econômica. De acordo com Borges (1991), outros produtos importantes, inclusive para exportação, eram a erva-mate, a borracha e a ipecacuanha, poaia ou ipeca.

Mesmo antes da Abolição, em 1888, formas de trabalho formalmente livres já existiam através da força de trabalho composta por homens nativos de Mato Grosso e do Paraguai. No entanto, o trabalho tinha algumas características particulares, segundo Borges (1991).

Na extração da borracha, por exemplo, os trabalhadores eram constantemente endividados. O patrão dava um adiantamento e, se o trabalhador viesse a desistir da realização da extração, era obrigado a saldar a dívida sob a forma de trabalho. Com relação à ipecacuanha, o regime de trabalho era semelhante ao da extração da borracha.

Na pecuária, o regime de trabalho constituiu-se numa atividade nômade, com adaptação rápida da mão-de-obra indígena e paraguaia nas funções pastoris. Já na extração da erva-mate o sistema de endividamento também foi utilizado; os trabalhadores carregavam até 150 kg do fardo de mate, o que acarretava problemas para a saúde. Dessa maneira, o trabalho livre em Mato Grosso significava, ainda, uma alta dependência e vínculo dos trabalhadores em relação aos seus patrões.

A partir dos anos 30, com o Governo Vargas, iniciou-se a Marcha para o Oeste, a fim de promover a migração para Mato Grosso. Os colonos preferidos eram os sulistas, pelas características européias e vontade de ascender profissionalmente e socialmente. Recebiam pequenas terras e, ao final de três anos, o título definitivo das terras, como afirmam Cavalcante e Rodrigues (1999).

A implantação de rodovias, a partir dos anos 50, foi um fator determinante na ocupação de grandes áreas do território mato-grossense. Ao longo dos percursos das rodovias, a agricultura de subsistência predominou. Já a agricultura voltada para o mercado só passou a se fortalecer a partir do início da década de 70 quando foram asfaltadas as rodovias que ligavam Mato Grosso a São Paulo e Distrito Federal.

Os anos 80 caracterizaram-se pela crescente urbanização do estado e, ao final da década, de acordo com Silva (1997), quase 75% da população já residia em espaços urbanos. Outro fenômeno foi a interiorização da população rumo ao norte do estado, causada em grande parte pela ampliação da malha rodoviária, através da implantação das BRs 070 e 080, ligando a região setentrional à região leste, e das BRs 163 e 165, no sentido norte-sul. Ainda salienta-se o prolongamento asfáltico da BR-364 em direção ao oeste de Mato Grosso.

Uma particularidade está no fato de, apesar da acelerada urbanização da época, a indústria ter uma participação muito pequena no Produto Interno Bruto (PIB) mato-grossense. Em 1989, a indústria contribuiu com apenas 18,2% do PIB, levando a crer que a geração de empregos foi baixa, se for considerado que este setor produtivo é um dos que mais gera riquezas e, conseqüentemente, postos de trabalho.

Os movimentos migratórios recentes no estado de Mato Grosso demonstram uma redução de migrantes do Sul-Sudeste, segundo Silva (1997), de 92,7% em 1980, para 80,95%, em 1991. Nos anos 80, foi considerável a chegada de sulistas em Mato Grosso, principalmente no norte do estado. Algumas cidades cresceram, principalmente, sob a influência de paranaenses e gaúchos, como é o caso de Sinop, Sorriso, Lucas do Rio Verde e Primavera do Leste.

No norte de Mato Grosso, os fluxos originários de Rondônia e do Pará aumentaram na década de 90. Na parte nordeste de Mato Grosso, destaca-se os fluxos provindos do Maranhão, que passaram de 0,4% para 4,1%, em uma década, caracterizando um aumento considerável em termos percentuais.

Silva (1997) comenta que, em relação aos estados do sul do país, há aumentos nos fluxos em demanda do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul, o que pode estar

associado à migração de retorno. A tabela a seguir busca elucidar este movimento migratório em Mato Grosso.

**TABELA 3 – DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA MIGRAÇÃO, SEGUNDO OS ESTADOS DO SUL, DE ORIGEM E DESTINO, EM MATO GROSSO**

ESTADOS	IMIGRAÇÃO		EMIGRAÇÃO	
	1980	1991	1980	1991
<b>REGIÃO SUL</b>	43,4	40,2	5,0	27,7
<b>Paraná</b>	35,6	30,3	4,0	21,6
<b>Santa Catarina</b>	2,3	4,8	0,4	2,8
<b>Rio Grande do Sul</b>	5,4	6,1	0,6	3,4

Fonte: adaptado de Silva (1997).

Percebe-se, pela tabela 3, que o movimento de emigração, ou seja, as pessoas que deixaram o estado, foi maior em relação aos paranaenses, com 21,6%. Isso quer dizer que, depois do grande fluxo de paranaenses chegando a Mato Grosso na década de 80, houve um movimento de volta ao estado de origem, já no início dos anos 90. Além disso, os paranaenses que chegaram ao estado sofreram uma redução de 35,6% para 30,3% entre 1980 e 1991.

Com relação à força de trabalho, a conjuntura de baixo crescimento econômico nos anos 90 ocasionou redução de salários, instabilidade no emprego e precariedade nas ocupações. De acordo com o Governo de Estado de Mato Grosso (1999), em torno de 68% do total da força de trabalho em Mato Grosso encontra-se em atividades informais urbanas, sem garantias ou proteções no mercado de trabalho, denotando, assim, precariedade nas relações trabalhistas.

Costa (1997) afirma que, especificamente na região da Grande Cuiabá, apenas 36,4% dos trabalhadores estão no mercado formal (com carteira assinada). Os números da região da capital mato-grossense são ainda menores que o da média nacional como

foi exposto anteriormente nas figuras 1 e 2. Estes são alguns dos grandes desafios que se apresentam no contexto econômico atual da sociedade brasileira.

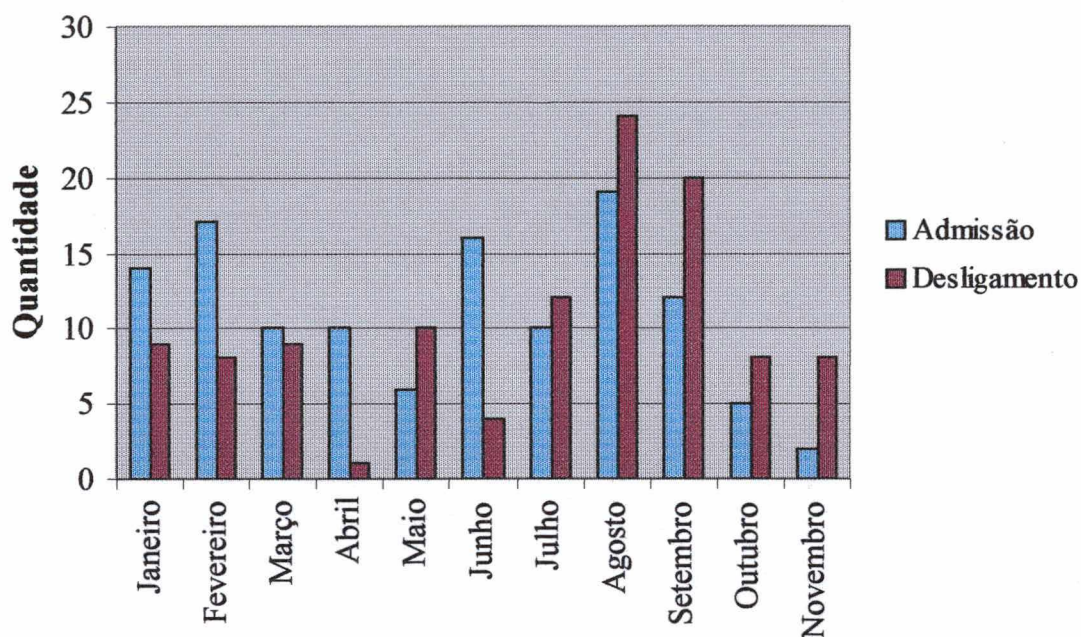
Na busca de se compreender melhor o mercado de trabalho na Grande Cuiabá, deve-se ter em mente as flutuações nos níveis de emprego por tempo e por atividade econômica. Salienta-se, ainda, que os dados consideram apenas o emprego formal, quer dizer, o emprego com carteira assinada.

A flutuação mensal do emprego reflete o saldo da força de trabalho. São considerados o total de admissões e o total de desligamentos de um determinado mês e a diferença entre os dois resulta no saldo da rotatividade da mão-de-obra. Esse saldo também é chamado por alguns autores de estoque do emprego.

O estudo sobre o emprego em Cuiabá necessita dos dados sobre a rotatividade da mão-de-obra na situação de ocupação com carteira assinada, não se restringindo apenas às informações sobre oferta de empregos. A flutuação mensal do emprego, por atividade econômica, revela quais os setores onde a rotatividade é maior e qual o resultado do saldo (negativo ou positivo). Assim, pretende-se demonstrar as atividades econômicas com maior importância na criação de postos de trabalho e com dinamismo suficiente para mantê-los. Além disso, é importante analisar, por atividade econômica, os meses em que a rotatividade da força de trabalho é mais significativa.

Na seqüência, serão apresentados gráficos que demonstram, nas diversas atividades econômicas (indústria extrativa mineral, indústria de transformação, serviço industrial de utilidade pública, construção civil, comércio, serviços, administração pública, agropecuária e outras atividades econômicas), a flutuação mensal do emprego no decorrer do ano 2000, até novembro, pois o Ministério do Trabalho publicou até este mês.

A figura 3, apresentada a seguir, demonstra a flutuação mensal do emprego para a indústria extrativa mineral na Grande Cuiabá.



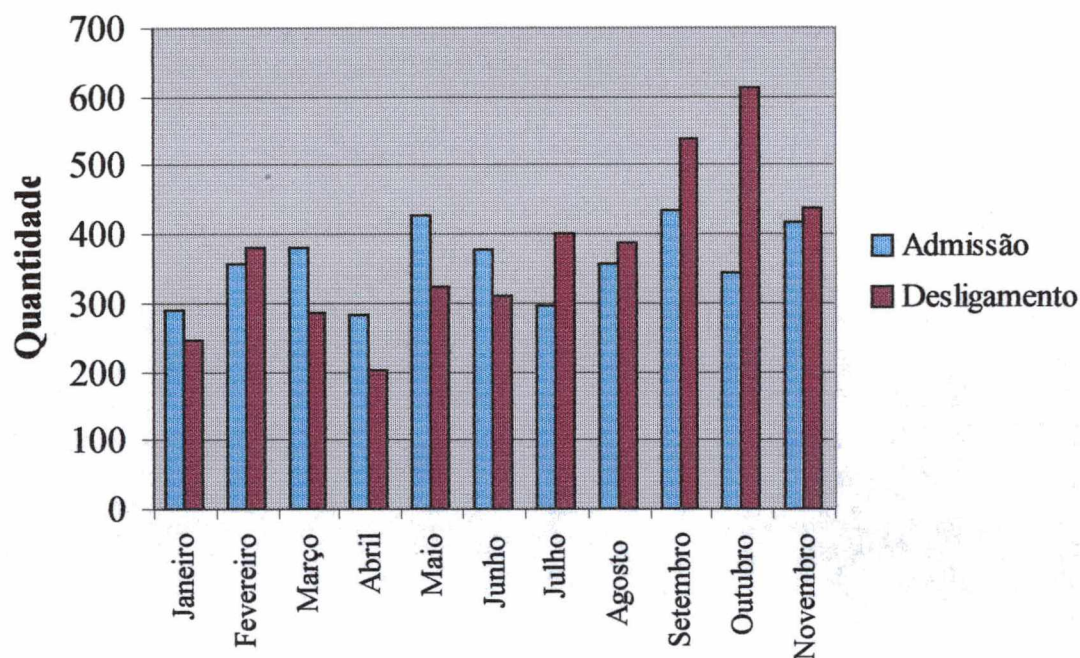
**FIGURA 3 – FLUTUAÇÃO MENSAL DO EMPREGO NA INDÚSTRIA EXTRATIVA MINERAL (ADMISSÃO E DESLIGAMENTO) – CUIABÁ – 2000**

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (2001).

A extrativa mineral é uma atividade econômica que, apesar de ter um volume baixo de admissões e desligamentos, mostra resultado positivo na rotatividade da mão-de-obra, tendo, até novembro do ano 2000, 8 admissões a mais com relação aos desligamentos. Resultados negativos são verificados nos meses de maio, julho, agosto, setembro, outubro e novembro. Mesmo assim, o balanço ao final do ano de 2000 é positivo.

Na figura 4, a seguir, demonstra-se a flutuação mensal do emprego na indústria de transformação. O Ministério do Trabalho e Emprego (2001) considera como indústria de transformação as seguintes atividades: indústria de produtos minerais não-metálicos; indústria metalúrgica; indústria mecânica; indústria de material elétrico e comunicações; indústria do material de transporte; indústria da madeira e do mobiliário; indústria de papel, papelão, editora e gráfica; indústria da borracha, fumo, couros, peles e produtos similares; indústria química, produtos farmacêuticos, perfumes, sabões, velas e material

plástico; indústria têxtil, vestuário e artefatos tecidos; indústria de calçados e indústria de produtos alimentícios e bebidas.

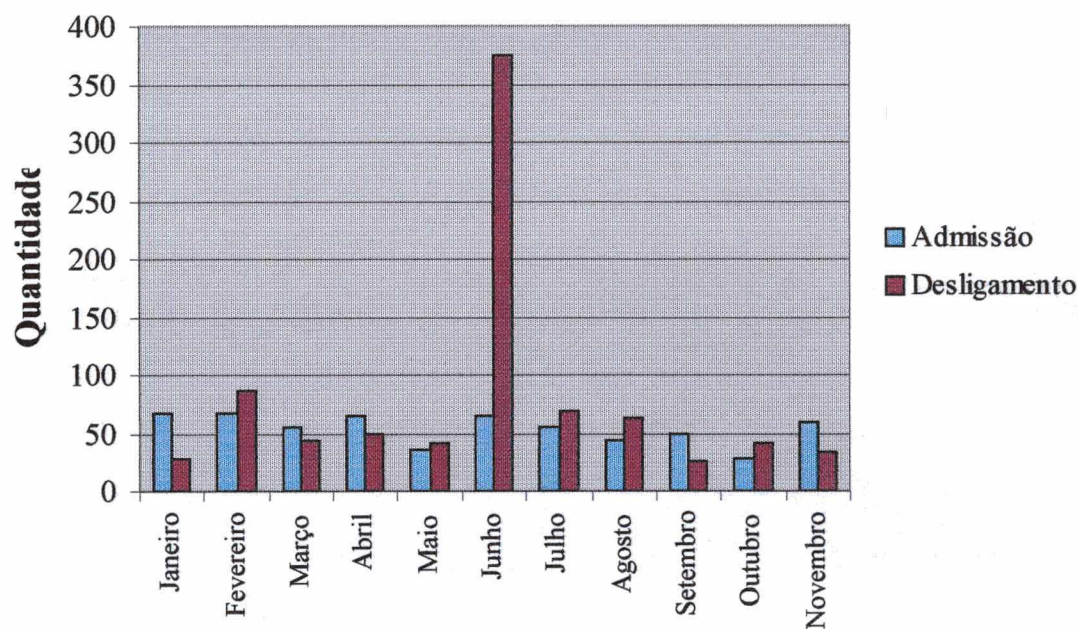


**FIGURA 4 – FLUTUAÇÃO MENSAL DO EMPREGO NA INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO (ADMISSÃO E DESLIGAMENTO) – CUIABÁ – 2000**

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (2001).

Verifica-se, na figura 4, ao analisar a situação da indústria de transformação em Cuiabá, que esta atividade econômica tem resultado negativo ao final de 2000. Ou seja, são mais desligamentos que admissões no decorrer deste ano. Os piores desempenhos são verificados nos meses de julho, setembro e outubro, demonstrando que o segundo semestre registra resultados pouco satisfatórios.

Já na figura 5, a seguir, demonstra-se a flutuação mensal do emprego para o serviço industrial de utilidade pública.



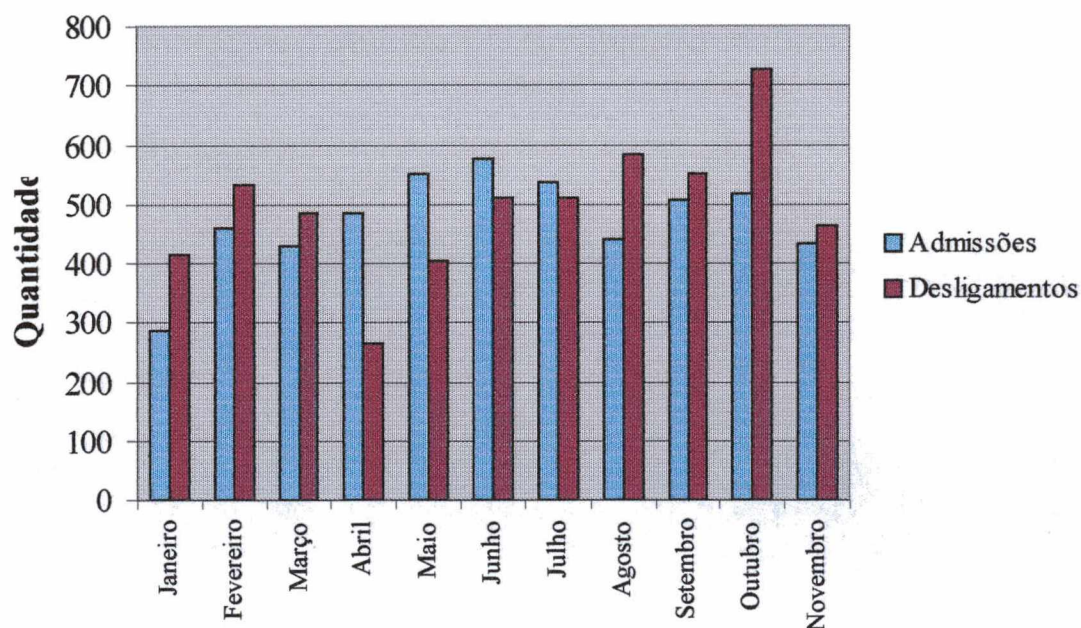
**FIGURA 5 – FLUTUAÇÃO MENSAL DO EMPREGO NO SERVIÇO INDUSTRIAL DE UTILIDADE PÚBLICA (ADMISSÃO E DESLIGAMENTO) – CUIABÁ – 2000**

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (2001).

Os serviços industriais de utilidade pública mostra que houve um maior número de desligamentos do que de admissões nesse período. Destaca-se o mês de junho como sendo o mês de maior número de desligamentos na capital mato-grossense, com aproximadamente 400 demissões.

O volume de admissões e desligamentos é considerado baixo se considerado ao de outras atividades econômicas da Grande Cuiabá. Revela que o serviço industrial de utilidade pública emprega pouco na região e, ainda, que a política adotada principalmente na década de 90 no que diz respeito ao saneamento das contas públicas mostra seus resultados na ocupação formal.

Na figura 6, a seguir, demonstra-se a atividade econômica da construção civil na flutuação mensal do emprego.



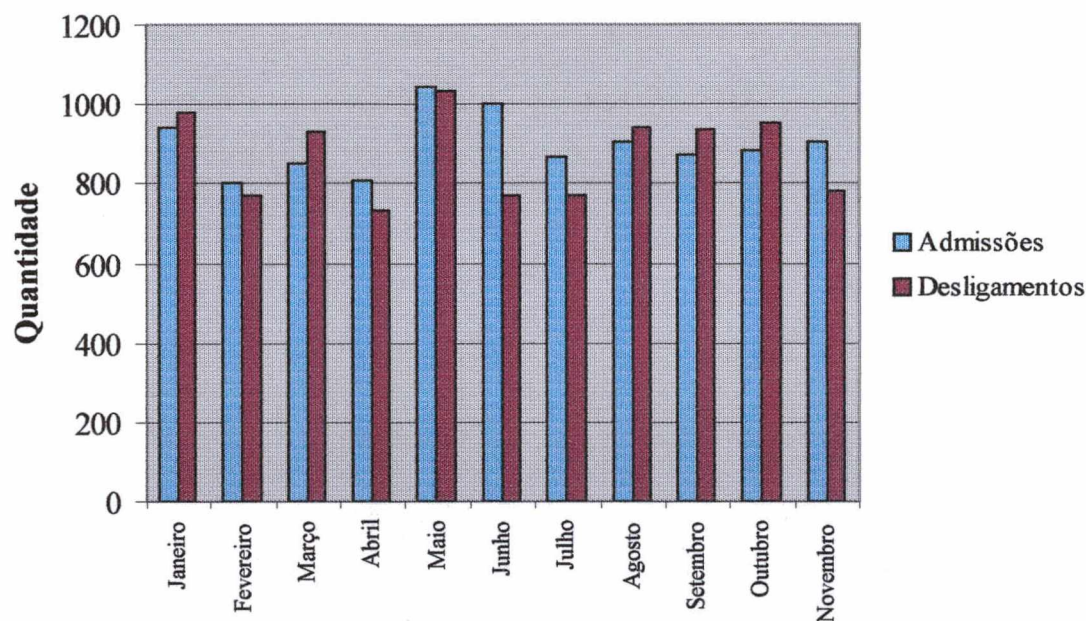
**FIGURA 6 – FLUTUAÇÃO MENSAL EMPREGO NA CONSTRUÇÃO CIVIL (ADMISSÃO E DESLIGAMENTO) – CUIABÁ – 2000**

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (2001).

Na construção civil, a rotatividade da mão-de-obra foi negativa, com 226 desligamentos superando as admissões. Certamente, o mês de outubro contribuiu de maneira significativa para que o saldo ao final de 2000 fosse negativo. Contudo, da mesma forma que no comércio e nos serviços, a movimentação total de admissões e desligamentos é bastante significativa, mostrando que esse mercado é muito dinâmico.

Alguns meses obtiveram resultados mais significativos em desligamentos da construção civil em Cuiabá, principalmente em outubro, quando foi atingido o pico com mais de 700 demissões. Abril, maio, junho e julho foram os meses com saldo positivo, tendo mais admissões do que desligamentos.





**FIGURA 7 – FLUTUAÇÃO MENSAL EMPREGO NO COMÉRCIO (ADMISSÃO E DESLIGAMENTO) – CUIABÁ – 2000**

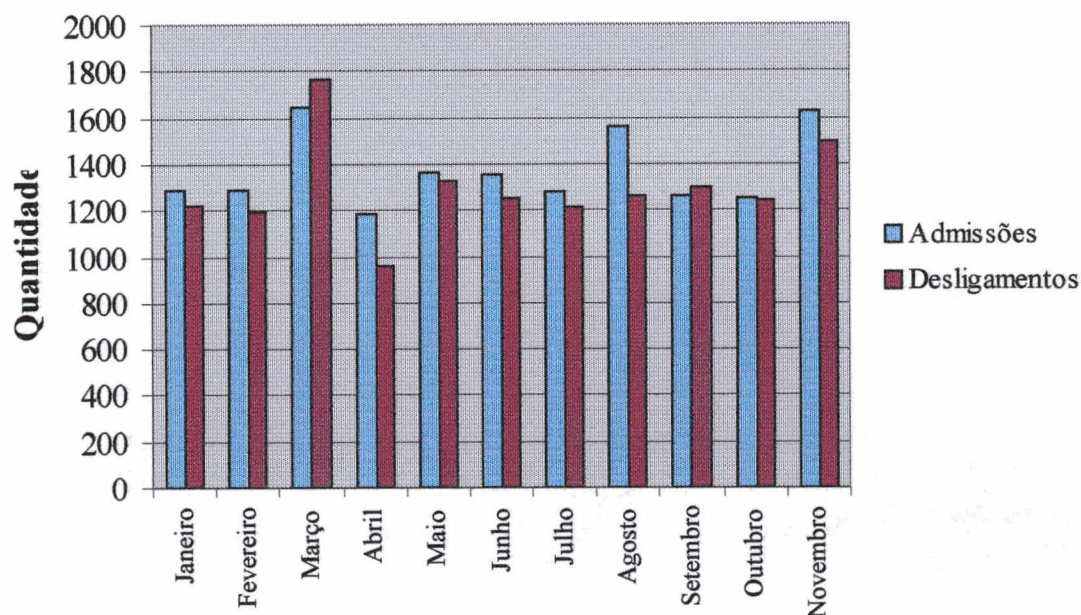
Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (2001).

Destaca-se, na figura 7, a atividade do comércio, que ao final de 2000 teve saldo positivo de 276 admissões. O comércio divide-se em comércio varejista e comércio atacadista, de acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (2001). A movimentação total de admissões e desligamentos é bastante significativa com, respectivamente, 9.872 e 9.596, ao final do período.

Este setor econômico é muito importante na geração de empregos em Cuiabá. A rotatividade da mão-de-obra é muito alta e, por isso, é uma das atividades que mais geram oportunidades para os trabalhadores.

Percebe-se, também, uma regularidade no decorrer dos meses, não sendo a sazonalidade uma característica desta atividade econômica, até novembro, que é o último mês de abrangência da pesquisa. Nesse sentido, é interessante observar que, contrariando as expectativas de geração de empregos no comércio em decorrência das festas de fim de ano, o mês de novembro não registra níveis satisfatórios de admissões, apenas mantém-se na média.

A figura 8, abaixo, ilustra um dos mais importantes segmentos econômicos da Grande Cuiabá.



**FIGURA 8 – FLUTUAÇÃO MENSAL EMPREGO EM SERVIÇOS (ADMISSÃO E DESLIGAMENTO) – CUIABÁ – 2000**

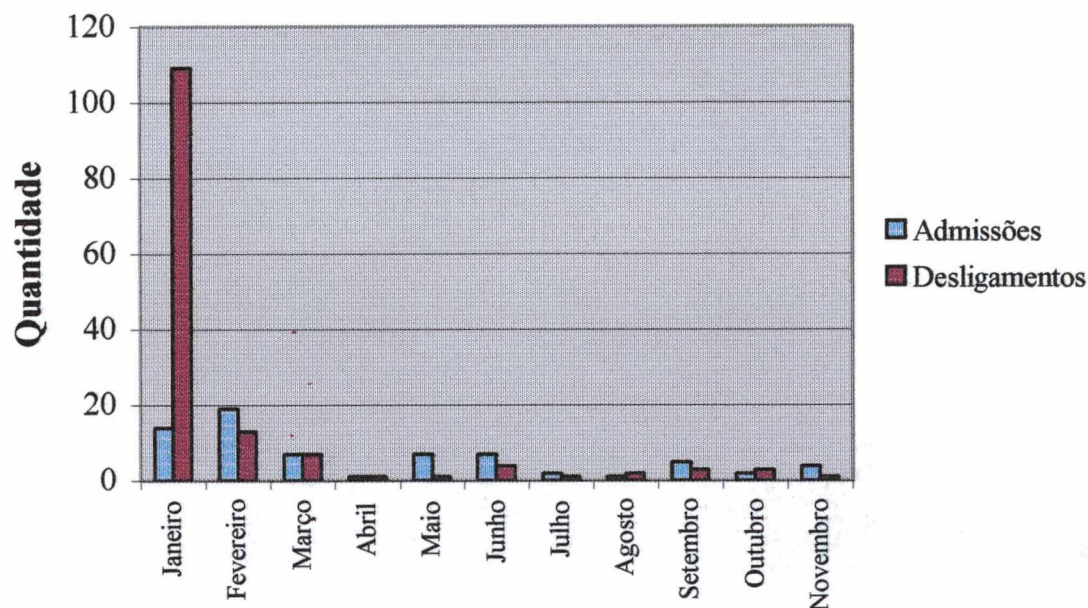
Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (2001).

O Ministério do Trabalho e Emprego (2001) considera como serviços as instituições de crédito, seguros e capitalização; comércio e administração de imóveis; transporte e comunicações; serviços médicos, odontológicos e veterinários; ensino; serviços de alojamento, alimentação, representação, manutenção residencial e domiciliar; serviços de rádio difusão, TV; serviços comunitários e sociais.

A figura 8 mostra que o maior saldo positivo dá-se no setor terciário ou de serviços: são 904 admissões a mais com relação aos desligamentos. Os números comprovam o alto dinamismo do setor de serviços em Cuiabá, com relação ao nível de empregos.

Os meses que demonstraram maior número de admissões em serviços são março, agosto e novembro que registraram mais de 1500 empregos gerados cada um; e os meses de maiores desligamentos são março e novembro.

As figuras 9, 10 e 11 mostram as flutuações de emprego para as atividades da administração pública, agropecuária e outros.

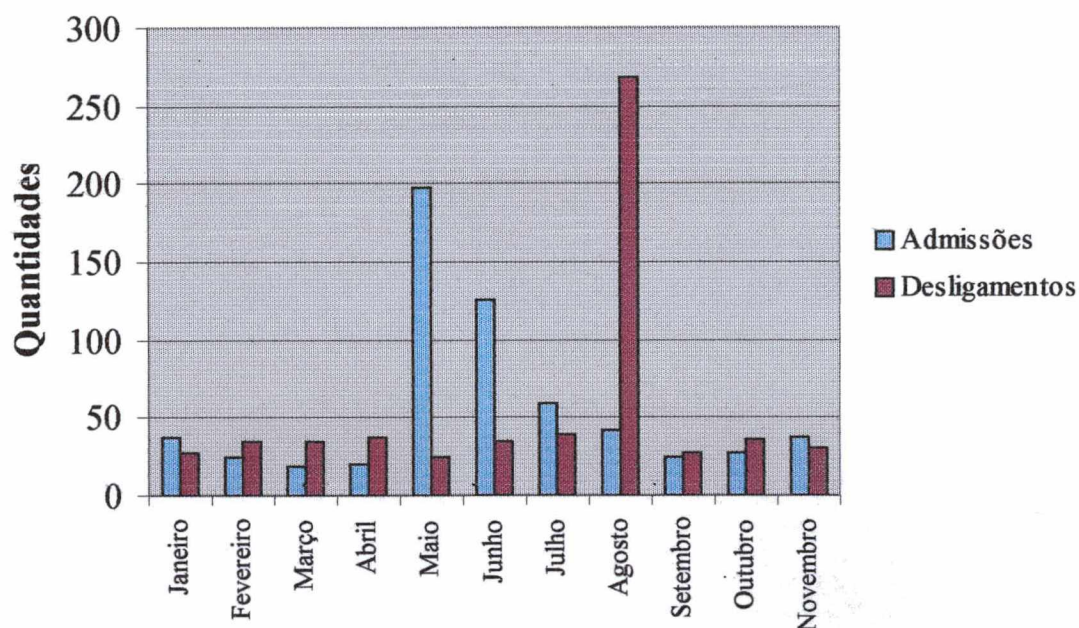


**FIGURA 9 – FLUTUAÇÃO MENSAL DO EMPREGO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (ADMISSÃO E DESLIGAMENTO) – CUIABÁ – 2000**

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (2001).

Pode-se constatar, de acordo com a figura 9, que existem menos oportunidades nesta área. Pouquíssimas admissões comprovam a tese de que os gestores no setor público preocupam-se, atualmente, com os gastos em pessoal; ao final do ano de 2000 foram desligadas 145 pessoas e admitidas apenas 69 em Cuiabá. A administração pública abrange as administrações públicas direta e autárquica, para o Ministério do Trabalho e Emprego (2001).

O mês de janeiro destaca-se negativamente pois houve mais de 100 demissões e pouco mais de 10 admissões no setor público.



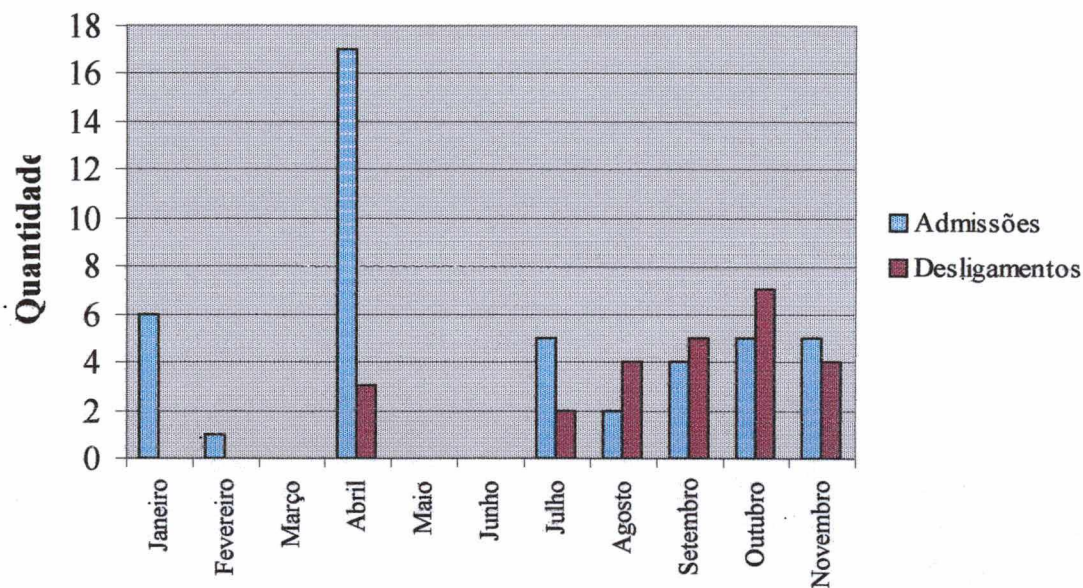
**FIGURA 10 – FLUTUAÇÃO MENSAL DO EMPREGO NA AGROPECUÁRIA (ADMISSÃO E DESLIGAMENTO) – CUIABÁ – 2000**

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (2001).

A figura 10 revela o desempenho da agropecuária no saldo de empregos em Cuiabá. Este setor engloba as atividades extrativa vegetal, caça e pesca, agricultura, silvicultura, criação de animais e aqüicultura, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (2001).

Na agropecuária da Grande Cuiabá, destacam-se os meses de maio, junho e julho com muitas admissões devido à colheita e plantio das principais culturas da região, como a soja. Já em agosto, devido à entressafra, foram desligados 268 trabalhadores. O saldo no final de 2000 foi positivo, sendo de 23 admissões a mais com relação aos desligamentos. O setor agropecuário, quando se considera o Estado de Mato Grosso, tem uma importância maior do que na capital.

No entanto, o saldo, apesar de positivo, não chega a ser expressivo como em serviços e comércio, corroborando a tese de que a agropecuária gera poucos empregos na região da capital mato-grossense. Já no interior esta atividade econômica ocupa posição de destaque.



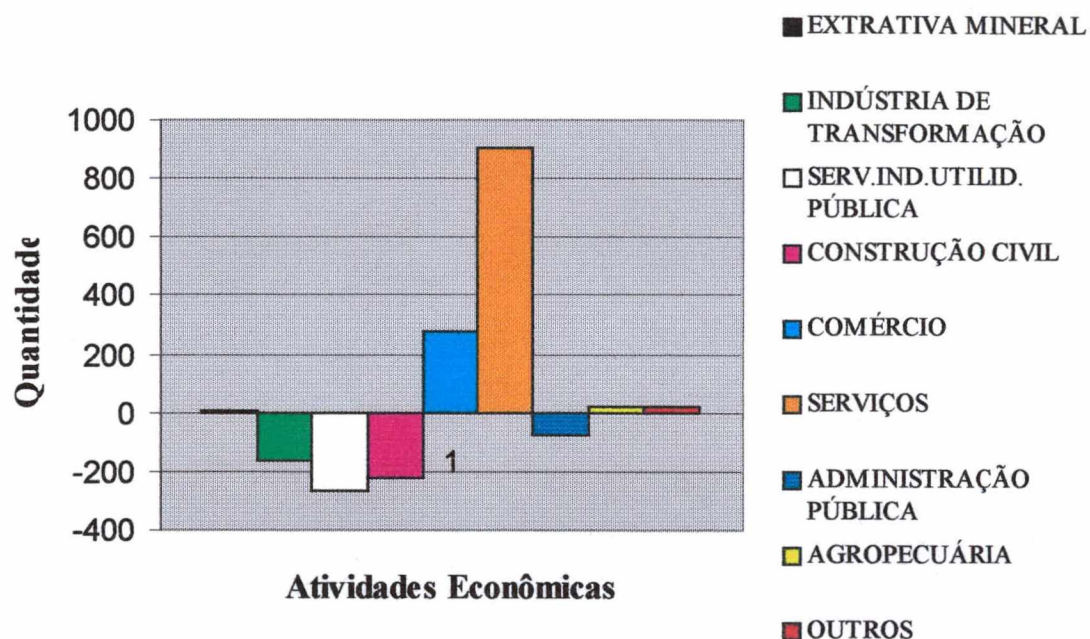
**FIGURA 11 – FLUTUAÇÃO MENSAL DO EMPREGO EM OUTRAS ATIVIDADES ECONÔMICAS (ADMISSÃO E DESLIGAMENTO) – CUIABÁ – 2000**

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (2001).

A figura 11 mostra as atividades não-específicas ou não-classificadas, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (2001). Para outras atividades econômicas, percebe-se que o mês de abril obteve mais oportunidades de emprego. No entanto, os números não são expressivos na rotatividade da mão-de-obra.

O meses de janeiro e fevereiro registraram apenas admissões, não constando desligamentos. Em contrapartida, os meses de agosto, setembro e outubro registraram mais desligamentos que admissões. Já os meses de março, maio e junho não registraram nenhuma movimentação na rotatividade da mão-de-obra.

A figura 12, a seguir, ilustra todas as atividades econômicas na Grande Cuiabá, para melhor compreensão sobre o saldo final de emprego no ano de 2000.



**FIGURA 12 – FLUTUAÇÃO ANUAL DE EMPREGO EM TODAS AS ATIVIDADES ECONÔMICAS (SALDO) – CUIABÁ – 2000**

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (2001).

Na figura 12, observa-se que serviços, comércio, agropecuária e extrativa mineral foram os setores que tiveram no decorrer do ano saldo positivo, ou seja, maior número de admissões que desligamentos. Dentre estas atividades econômicas, o setor de serviços é, sem dúvida, o de maior importância na geração de postos de trabalho.

Também constata-se que os setores indústria de transformação, serviços industriais de utilidade pública, construção civil e administração pública foram os que geraram maior número de desemprego. Isto comprova que o setor público passa por um processo de reestruturação, onde já não são criadas oportunidades de trabalho como na década de 70, por exemplo.

**TABELA 4 – FLUTUAÇÃO MENSAL DO EMPREGO, SEGUNDO TODOS OS SETORES DE ATIVIDADE ECONÔMICA (ADMISSÃO, DESLIGAMENTO, SALDO) – CUIABÁ - 2000**

MÊS	TOTAL		
	Admissão	Desligamento	Saldo
<b>Janeiro</b>	2.939	3.028	-89
<b>Fevereiro</b>	3.035	3.008	27
<b>Março</b>	3.392	3.558	-166
<b>Abril</b>	2.869	2.254	615
<b>Mai</b>	3.627	3.160	467
<b>Junho</b>	3.522	3.261	261
<b>Julho</b>	3.105	3.010	95
<b>Agosto</b>	3.371	3.526	-155
<b>Setembro</b>	3.169	3.404	-235
<b>Outubro</b>	3.060	3.629	-569
<b>Novembro</b>	3.485	3.244	241
<b>TOTAL</b>	35.574	35.082	492

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (2001).

Na tabela 4, os números demonstram que houve mais admissões que desligamentos na Grande Cuiabá no ano de 2000. O saldo positivo ao final do ano foi de 492. Esta rotatividade positiva da mão-de-obra comprova que foram gerados mais empregos do que eliminados.

O que pode ser questionado, como observa Mattoso (1999), é o fato dessas admissões não suplantarem a força de trabalho que está chegando ao mercado, representada principalmente pelos jovens que buscam o seu primeiro emprego. Não se pode esquecer, também, do ingresso cada vez maior das mulheres no mercado de trabalho.

O resultado positivo no acumulado até novembro pode significar que a economia continuou gerando empregos, mesmo que algumas críticas possam ser feitas com relação ao baixo crescimento econômico. Ressalta-se, também, que alternativas para o emprego de toda a força de trabalho que está chegando ao mercado devem sempre existir por parte do poder público, em acordo com trabalhadores e empresários.

### 4.3 As Políticas Governamentais de Mato Grosso

Nos últimos 30 anos, conforme Cavalcante e Rodrigues (1999), o Governo de Mato Grosso passou por algumas mudanças. Uma delas, significativa, ocorreu em 1979, quando foi introduzida na máquina estatal o conceito de administração sistêmica, onde as áreas meio (Planejamento, Administração e Fazenda) coordenavam as outras áreas. Destacava-se, nesta época, um maior número de empresas de economia mista.

Estas reformas realizadas no setor público tiveram caráter de redução de gastos, diminuindo o número de secretarias, autarquias, empresas de economia mista, empresas públicas e fundações. O Governo do Estado de Mato Grosso (1999) afirma que as mudanças não têm como base a simples redução do número de secretarias e outros órgãos, mas sim a atuação do governo em atribuições de segurança, defesa da cidadania, educação básica, saúde pública e desenvolvimento econômico.

Em Mato Grosso, as políticas governamentais são direcionadas pelo Plano de Metas; este, por sua vez, possui diretrizes que norteiam o Plano Plurianual e o Programa de Modernização da Gestão Pública Estadual (PMG) do governo.

De acordo com o Governo do Estado de Mato Grosso (1999), o Plano Plurianual contem seis metas a serem atingidas. A primeira meta é melhorar o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) em 10% até dezembro de 2003. Isso engloba saúde (assistência hospitalar, assistência ambulatorial, saneamento básico, desenvolvimento e capacitação gerencial e readequação da rede física e tecnológica, dentre outros); educação (expansão e melhoria do ensino superior, expansão da rede física educacional e redução da taxa de evasão e reprovação no ensino fundamental, dentre outros); segurança pública (policciamento civil judiciário, policiamento preventivo e prevenção e atendimento a sinistros e emergência, dentre outros); trabalho e renda (Programa Estadual de Emprego e Renda, ação e regularização fundiária e assentamentos rurais); assistência social (assistência a crianças e adolescentes, idosos, deficientes, dentre outros); defensoria pública; justiça (sistema estadual penitenciário e defesa do interesse coletivo); esporte; cultura; e habitação popular.



A segunda meta do Plano Plurianual é reduzir os custos em transportes em 20% até dezembro de 2003. Neste item, os maiores investimentos são para os corredores de transportes multimodais e, principalmente, para o transporte rodoviário estadual.

A terceira meta consiste em aumentar o valor da produção primária industrializada em 30% até dezembro de 2003. Para isso investe-se principalmente em eletrificação rural, incentivo à agricultura irrigada, desenvolvimento científico e ensino profissionalizante.

A quarta meta do Plano Plurianual visa garantir a proteção e utilização racional de 100% dos recursos naturais do Estado até dezembro. As áreas de controle ambiental, conservação e preservação ambiental e educação ambiental recebem os maiores investimentos.

A quinta meta busca triplicar o valor das exportações de bens e serviços até dezembro de 2003. Destaca-se, nesta área, assistência técnica e pesquisa tecnológica e defesa agropecuária.

A sexta meta pretende assegurar que a relação despesa e receita seja igual ou menor que 1 até dezembro de 2003. Neste intuito, o governo está dando ênfase na administração fiscal.

Uma outra política do Governo de Mato Grosso é o PMG que tem como princípios básicos a gestão participativa, a gerência de processos e a melhoria contínua, segundo o Governo do Estado de Mato Grosso (1999). Com isso, o governo pretende introduzir técnicas gerenciais típicas de organizações privadas em sua gestão.

Neste contexto político, o governo introduziu o PEQ em Mato Grosso, que consiste em cursos profissionalizantes para os trabalhadores e em assessoria aos pequenos empreendedores. Como já foi mencionado, a política voltada ao trabalho e renda é uma das seis metas do Plano Plurianual do atual governo.

#### **4.4 Plano Estadual de Qualificação (PEQ)**

As demandas sociais implicam em políticas voltadas ao trabalho, tendo em vista a conjuntura de desemprego causada pela desaceleração econômica no Brasil, principalmente a partir da década de 80. Nesses termos, o PEQ faz parte de uma política pública voltada para o mundo do trabalho que está sendo aplicada em âmbito estadual por todo o país.

Em Mato Grosso, o PEQ recebeu o nome de Programa Qualificar pelo governo do estado, que procura divulgar e aplicar os cursos profissionalizantes. Com isso, busca-se, além de inserir o desempregado no mercado de trabalho, qualificar a força de trabalho já empregada tanto no setor público quanto na iniciativa privada.

##### **4.4.1 Principais Aspectos do PEQ**

O governo federal, para viabilizar programas que concebam processos de qualificação, criou o Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (PLANFOR). Segundo Cardoso (1998), de 1995 a 1998, foram treinados cerca de cinco milhões de trabalhadores, tendo como fonte de financiamento, os recursos do FAT.

O PLANFOR, para o governo federal, focaliza suas ações em setores com maior potencial de geração de emprego como turismo, construção civil, artesanato, pesca, agropecuária, serviços pessoais e micro e pequenos empreendimentos. Além disso, são focos do programa os grupos considerados críticos da População Economicamente Ativa (PEA) constituídos pelos desempregados, trabalhadores ameaçados de desemprego, micro e pequenos empreendedores e portadores de deficiência, dentre outros.

No sentido de se articular com estados e municípios, o governo federal utiliza os Planos Estaduais de Qualificação (PEQ). Em Mato Grosso, o órgão responsável pelo

PEQ é a Secretaria de Justiça e Defesa da Cidadania. O enfoque, segundo o Governo do Estado de Mato Grosso (1999), como política ativa de geração de empregos, ou seja, aquelas políticas que visam diretamente a aplicação de investimentos e o conseqüente aumento de renda e geração de empregos, é o atendimento dos pequenos e microprodutores.

No âmbito das políticas compensatórias, o Governo do Estado de Mato Grosso (1999) objetiva implantar cursos voltados aos desempregados, jovens sem experiência profissional e servidores públicos ameaçados pelo desemprego. Os cursos de qualificação profissional, neste sentido, buscam a inserção e manutenção do desempregado estrutural no mercado de trabalho. Gremaud (2001) afirma que desempregado estrutural é aquele que perdeu o posto de trabalho em decorrência de mudanças estruturais em certos setores da economia que eliminam empregos, sem que haja, ao mesmo tempo, a criação de novos empregos em outros setores.

O PEQ de Mato Grosso tem como objetivo incentivar a agro-industrialização de Mato Grosso, o desenvolvimento social, as oportunidades de trabalho e renda e a integração regional, conforme o Governo do Estado de Mato Grosso (1999). Mato Grosso destaca-se pela produção de grãos, com 16% da produção nacional e pelo rebanho bovino, que absorve 32% da PEA do estado. Setorialmente, a força de trabalho em Mato Grosso encontra-se disposta de acordo com a tabela 5, a seguir.

**TABELA 5 – ATIVIDADE ECONÔMICA EM RELAÇÃO À POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA (PEA) EM MATO GROSSO**

<b>SETOR ECONÔMICO</b>	<b>% PEA</b>
<b>Agropecuária</b>	35,7
<b>Serviços</b>	19,5
<b>Comércio</b>	13,4
<b>Indústria de Transformação</b>	9,3
<b>Construção Civil</b>	6,6
<b>Servidor Público</b>	6,7
<b>Transporte/Comunicação</b>	2,7
<b>Área Social</b>	3,4
<b>Outras Atividades Não Industriais</b>	1,6
<b>Outras Atividades Não Declaradas</b>	1,1
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>

Fonte: IBGE (2001).

Destaca-se, pela tabela 5, a agropecuária, correspondendo a pouco mais de um terço da PEA de Mato Grosso. Depois, o setor de serviços com 19,5% da PEA, superando inclusive o setor comercial com 13,4%.

No Estado de Mato Grosso, cerca de 7% da PEA, aproximadamente 76 mil pessoas, encontra-se em situação de desemprego, segundo o Governo do Estado de Mato Grosso (1999). Os jovens que buscam o seu primeiro emprego respondem por 30% do total de desempregados. Supõe-se que possuem baixa qualificação, além da falta de experiência profissional, o que agrava o problema da empregabilidade.

A situação da educação formal ainda soma aos outros fatores neste contexto. Em Mato Grosso, 163 mil trabalhadores não têm instrução nenhuma, o que representa 14% da população economicamente ativa (PEA), segundo o Governo do Estado de Mato Grosso (1999). Ainda, 372 mil trabalhadores, ou 32% da PEA tem até três anos de estudo; 38% tem o primeiro grau incompleto enquanto apenas 3,5% fizeram curso superior. Este quadro torna-se preocupante uma vez que as pessoas com baixo grau de instrução são mais propensas a perder o seu posto de trabalho.

Destacam-se, em âmbito estadual, de acordo com o Ministério do Trabalho (2001), nas admissões, o comércio, o setor de serviços, a indústria de transformação e a agricultura. Em maio de 2000, por exemplo, foram admitidos na agricultura 5.401 trabalhadores, um número expressivo para Mato Grosso.

Por outro lado, os números menos expressivos em geração de empregos, corroborando com a situação da capital mato-grossense, são na administração pública e na indústria extrativa mineral. A administração pública chegou a admitir apenas 10 pessoas no mês de agosto em todo Mato Grosso.

Em relação aos desligamentos em Mato Grosso, destaca-se o mês de novembro de 2000, quando 4.053 trabalhadores saíram da atividade agrícola. Números altos em demissões são encontrados também na indústria de transformação, no comércio e no setor de serviços.

A tabela 6, a seguir, mostra o saldo geral de empregos em Mato Grosso no ano de 2000.

**TABELA 6 – EVOLUÇÃO DO EMPREGO, PARA TODAS AS ATIVIDADES, EM MATO GROSSO – 2000**

<b>ACUMULADO NO ANO (EXCETO DEZEMBRO)</b>	<b>MATO GROSSO</b>
Admissões	142.790
Desligamentos	132.143
Saldo	10.647
Variação (%)	4,24

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (2001).

De acordo com o acumulado no ano de 2000, houve saldo positivo de emprego em Mato Grosso. Este fato comprova que o resultado não se limitou à Grande Cuiabá, mas abrangeu todo o estado.

#### **4.4.2 Percepção dos Dirigentes e Consultores**

Algumas convergências podem ser verificadas nas respostas dadas por quem realiza a intermediação da mão-de-obra (psicólogos, empresários, supervisores). Um exemplo é o setor de serviços na questão relativa ao maior número de vagas. A maioria dos respondentes afirmaram que este setor é o que mais emprega na Grande Cuiabá. Destacam-se, neste aspecto, turismo, hotelaria e informática.

No depoimento de entrevistados:

Nosso trabalho está mais voltado para área de hotelaria, turismo, enfermagem, informática, mais trabalhos especializados; nós não exigimos curso superior para algumas áreas como camareiro, segurança, jardineiro, serviços gerais. No Brasil, a área de serviços está sendo o nosso carro-chefe.

Dentro da área de turismo no país, existem muitas oportunidades de trabalho. Só a área de navios cruzeiros no mundo admite por ano mais de 80 mil pessoas. Todo ano. Essas companhias podem admitir

peças de qualquer nacionalidade; dentro dos navios há uma carência de mão-de-obra incrível para quem é recepcionista, para quem trabalha em embarcação, para quem trabalha em cozinha; então paralelo a isso, órgãos públicos e universidades de turismo tem que promover o ensino do inglês; aí elas tem a faculdade, o inglês, o curso profissionalizante e têm oportunidades tanto no mercado interno quanto no internacional.

Eu trabalho mais com a área de prestação de serviços, onde emprego mais pessoas. Em escritórios, temos vagas para auxiliar administrativo e auxiliar contábil. Na área de restaurantes e hotéis, surgem oportunidades para garçons, serviços gerais em lazer e entretenimento, turismo... também na área industrial tem trabalho já que em Várzea Grande (município da Grande Cuiabá) tem várias indústrias.

Percebe-se que, com frequência, a primeira resposta do entrevistado direciona para o setor de serviços quando questionados sobre qual o setor onde há maior oferta de vagas em Cuiabá. Por vezes, outros setores como a área comercial são também citados, mas a importância da prestação de serviços na região é significativa, como exemplificado no depoimento, a seguir:

A agência presta serviços para empresas que querem terceirizar a mão-de-obra. Principalmente em serviços, qualquer tipo de serviço; vendedores de lojas, caixas, auxiliar administrativo, garçom, cozinheira também são pedidos; varia muito, tem cliente que quer gerente de marketing, gerente de loja, temos várias áreas para atuar.

Pochmann (1999) relata que, entre 1979 e 1996, o setor de serviços manteve-se como o principal responsável pela ocupação no Brasil. Contudo, a expansão terciária não responde pela totalidade da absorção dos trabalhadores que ficaram desempregados nos setores agropecuário e industrial.

O comércio ocupa também posição importante na economia cuiabana, no relato de alguns dirigentes. Duas opiniões destacam-se com relação ao comércio como sendo o setor que mais emprega em Cuiabá. São elas:

O maior empregador aqui é o comércio. Aqui na Grande Cuiabá é comércio e prestação de serviços. O campo emprega pouco. Eu acho

que há um processo de recuperação pois a economia está se recuperando. E tem que recuperar, senão não será gerado um emprego sequer; tem trabalhador que procura a agência que já fez 4 ou 5 cursos de qualificação profissional e continua desempregado.

O destaque aqui na Consultoria de RH é a área de vendas. De maneira direta ou indireta, tudo relacionado à área comercial. Seria, por exemplo, vendedor propriamente dito, depois setores ligados à área de marketing ou estruturação de marketing e relacionados também à área de estoques que indiretamente está ligada a compra e venda. Tudo isso, para médias e grandes empresas. Setor de serviços aqui tem sido pouco. Evidentemente, por exemplo, setor de informática precisa de vendedores mas também de serviços de informática; mas serviços são, assim... área complementar.

Pelo lado do comércio, os entrevistados destacaram o cargo gerente de loja, assim como vendedor. O comércio foi o segundo setor mais citado nas entrevistas como significativo na oferta de empregos. Atualmente, muitos postos de trabalho têm sido abertos na área comercial, onde o empregado recebe uma remuneração por comissão. Isto torna a contratação mais barata para o empresário, pois geralmente é pago um salário fixo de baixo valor e o restante da remuneração depende das vendas efetuadas pelo funcionário.

No que se refere à avaliação dos pesquisados sobre os cursos do PEQ de Mato Grosso, há convergência nas respostas quanto à carga horária. Esta foi considerada muito baixa pela maioria dos entrevistados. Além disso, a maioria compara o PEQ ao Sistema S (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT, SEBRAE, SESI, SESC, SEST).

O Sistema S tem programas muito bons. Em primeiro lugar, o empresário pede quem tem curso do Sistema S. Quanto ao PEQ, as empresas não oferecem oportunidades. Às vezes eles colocam um instrutor muito bom mas para um curso que tinha que durar 4 meses, 5 meses e esse curso é dado em 20 horas. É como varrer uma casa sem varrer os cantos. É preciso a pessoa procurar o SENAC, o SEBRAE, com carga horária maior. Eu não concordo com o PEQ. Alguns empresários são categóricos e dizem que não querem pessoal formado pelo PEQ.

A maioria das consultorias em recursos humanos e agências de emprego respondeu que os cursos do Sistema S de formação profissional têm uma qualidade boa. São considerados pelos entrevistados como sendo importantes por serem bons mecanismos de qualificação profissional.

Os cursos do PEQ deveriam, assim, ter carga horária maior, assim como os cursos profissionalizantes do Sistema S, buscando mais profundidade em ensinamentos para os seus alunos. Para Tôrres (2000), o Sistema S vem cobrindo uma lacuna deixada pelo ensino técnico brasileiro por meio de cursos profissionalizantes de alto nível. Há, com esses cursos, condições para a avaliação individual, certificação de competências pessoais e profissionais adquiridas por pessoas pouco ou não qualificadas através do ensino formal, ressaltando, assim, o saber pela experiência.

É interessante a política de emprego do Sistema S, só que o pessoal acha muito caro o curso do SEBRAE, por exemplo. O PEQ, eu acredito que uns 10% dos cadastrados aqui já fizeram algum curso. O problema é que a carga horária do PEQ é menor que a do SENAC, do SENAI e do SEBRAE. Inclusive até o empresário prefere a pessoa que tenha o curso de informática do SENAC, por exemplo, que qualquer outro.

É interessante salientar que também houve críticas ao Sistema S na profissionalização dos trabalhadores, principalmente deste respondente.

Quem é a companhia de tecnologia de ponta que vai contratar um técnico de telecomunicações com 60 horas-aula? Você não consegue formar um técnico em comunicações com 60 horas-aula. Quando muito, vai ensinar o trabalhador a operar máquina de produção; só que as grandes linhas de produção estão fora do Brasil ou nas Zonas Francas. Então, ou você caminha para um processo mais amplo de discussão com a sociedade dentro de cada município partindo para planejar os pontos de estrangulamento e os potenciais de cada município, ou você vai dar cesta básica. Os cursos do PEQ e do Sistema S são uma cesta básica disfarçada. Aí você cerceia o acesso das microempresas ao crédito, quando tem um lobby dizendo que cada um faça um curso do SEBRAE; vai aprender a ser empresário fazendo curso do SEBRAE? Empreendedorismo é uma coisa nata. O cara é ou não é. Você pode aprender técnicas de gerenciamento mas ser empreendedor é uma coisa da sua personalidade. Então o curso



SEBRAE como obrigação para o indivíduo conseguir um financiamento nada mais é do que um lobby do SEBRAE para participar dessa verba pública. Além do SEBRAE, tem SENAC, SESI; todos esses descontando compulsoriamente na folha, não precisam de competência para sobreviver, não precisam correr atrás de faturamento; eles têm dinheiro na fonte. São privilegiados na contratação de cursos. Até bem pouco tempo ensinavam mecânica em fusquinha ainda; então esse é o exemplo do trabalhador não-global, engessado, não-integrado ao processo de produção. Um curso desses não ensina o garçom a ser barman, a desenvolver outras habilidades. É o modelo fordista.

Outra crítica aos cursos profissionalizantes da política de emprego do Estado de Mato Grosso refere-se à falta de sintonia entre os conteúdos ministrados e a realidade local. Um dos entrevistados ressaltou este fato, ao observar que:

Devíamos estar contratando projetos e não comprando cursos; discutir com a comunidade as necessidades da região para gerar renda. Vamos fazer cooperativa para esse pessoal. O Sistema S não faz isso, não vai na comunidade discutir as peculiaridades. O PEQ também não faz; aqui em Mato Grosso já ofereceu curso de operador em empilhadeira em cidade que não existia isso. Uma total falta de sintonia com a realidade da região. Tem que fazer planejamento, ver as necessidades, potencialidades, mudança cultural, comportamental, levar o cidadão a participar.

Franco (1998) afirma que o SENAI, por exemplo, é o núcleo mais sensível às transformações impostas pelo paradigma da flexibilidade, e já começou a dar alguns sinais de exaustão e incompatibilidade com o mercado. Por isso, a instituição começou uma linha de estudos e inovações, como a criação do CIET (Centro Internacional para a Educação, Trabalho e Transferência de Tecnologia) e dos CENATECs (Centros Nacionais de Tecnologia), visando maior aproximação com o mercado.

Por outro lado, dois dos dirigentes de agências de emprego e consultorias de RH mostraram visões distintas sobre o PEQ. Um ressaltou o lado social, de ser uma política pública que está resgatando o direito das pessoas de voltar às salas de aula, mas que precisa nivelar o pessoal, para obter um melhor aprendizado. O outro entrevistado mostrou que deve ser entendida como uma política de longo prazo.

O problema do PEQ é que, por exemplo, eu tenho o 3º grau, o outro tem 2º grau, e um terceiro tem 1º grau. Aí um dia vamos falar de Produto Interno Bruto, mas não vamos poder entrar direto no assunto; vamos ter que começar por baixo senão aquele que só tem o 1º grau não vai entender nada. Então foi uma das coisas que erraram, não tiveram essa visão, certo? Mas ainda assim é de grande valia; há várias pessoas que voltaram a estudar, por causa desses cursos. Só que simplesmente esqueceram que cada pessoa está num nível.

Eu acho que o PEQ está sendo um programa bom. Só que ele tem preparado uma mão-de-obra para um mercado de trabalho que ainda não existe. Eu acho que o Estado de Mato Grosso tem feito um trabalho de longo prazo que a gente sabe que vai dar resultados para o qualificado, mas a médio e longo prazo. Isso porque as ações do governo, por exemplo, termelétricas, implantação de novas empresas, abertura de mercados para empresas no exterior, são todas medidas ótimas, porém os resultados não são imediatos. Conseqüentemente, esse pessoal que está sendo treinado, tem passado por treinamentos bons; o governo tem incentivado essa área, mas vai demorar um bom tempo até consolidar realmente novas empresas na Grande Cuiabá.

Quanto à principal influência para o egresso de um curso de qualificação profissional, todos responderam que é a colocação no mercado de trabalho, ou seja, o êxito na contratação. O saber empírico, definido pela experiência, também foi mencionado pelos entrevistados, conforme indicado a seguir:

É importante ter a experiência, não só a teoria, entendeu? Os empresários sempre pedem isso. Tem que ter experiência comprovada em carteira de trabalho que já trabalhou naquilo. Não há garantia para quem tem só a teoria. Tem que ter trabalhado em duas ou mais empresas já, na área em que estão concorrendo.

Na opinião de Tórres (2000), o saber empírico deve ser mais valorizado no acesso ao mercado de trabalho convencional e nas perspectivas institucionais de planos de carreira. As organizações podem, assim, registrar as informações sobre conhecimentos individuais ou coletivos quando estes fogem do quadro restrito das competências diretas do cargo ou das funções exercidas pelo ocupante.

Os conhecimentos adquiridos devem sim ser levados em conta como extensão lógica da capacidade produtiva da força de trabalho e não só a fim de produzir objetos, serviços ou idéias no contexto de mercado. A experiência, nesse sentido, parece ser ainda negligenciada pela maior parte dos gestores de recursos humanos e esquecida nas estratégias de redução em massa de empregos de algumas grandes empresas. O contingente de pessoas que não concluíram o primeiro grau, por exemplo, começou a trabalhar prematuramente adquirindo um saber pela prática e cursos profissionalizantes de curta duração sem ter esse saber reconhecido profissionalmente.

Todos os entrevistados concordaram que não há informação suficiente por parte do empresariado, que contrata as agências de emprego e consultorias em recursos humanos, para responder se há um aumento de produtividade gerado pelo egresso de um curso de qualificação profissional.

Um outro aspecto a ser considerado deve ser a dificuldade encontrada pelas agências para encontrar trabalhadores qualificados para algumas áreas. Alguns profissionais ligados à gestão de RH deram depoimentos. Questionados sobre se realmente existia essa dificuldade, entrevistados responderam:

Sim, para nível de gerência existem poucas pessoas qualificadas. Também para a área de contabilidade estávamos com dificuldade para encontrar alguém. Auxiliar administrativo, embora possa parecer fácil encontrar pessoas aptas, não é não. A pessoa termina o 2º grau e acha que pode ser o que bem entender, mas não tem experiência nenhuma. A gente, às vezes, manda uma pessoa para uma entrevista, mas o dono ou o gerente não aprova pois a pessoa não tem qualificação. Pode até ter qualificação mas não tem a prática. Também tem o problema da idade, né? Passou dos quarenta anos, fica difícil algum empresário querer contratar.

Operador de empilhadeira, mecânico hidráulico e área de bioquímica são setores onde não se encontra muita gente qualificada. Muitas vezes o empresário até tem a pessoa disponível mas ele quer uma que já tenha trabalhado por alguns anos e que tenha uma facilidade maior porque senão ainda vai ter que ensinar, passar por alguns processos, aquela coisa toda. Nós, das agências, fazemos o possível para atender a pessoa desempregada.

Eu sou contra a pessoa procurar um emprego sem qualificação; eu não posso chamar e oferecer um emprego para ela. Se ela não tem um curso de atendimento ao cliente, de secretariado, de informática... agora aquele que está qualificado para o mercado de trabalho, que tem um nível superior, eu tenho possibilidades de abrir as portas para essa pessoa. Faço um treinamento com ele de oito dias e preparo do melhor jeito para a entrevista. Mas o empresário exige experiência, agora me diga, como é que você vai ter experiência se você nunca trabalhou? Nunca teve oportunidade. É um erro muito grande do empresário.

Destaca-se também a postura do empresariado frente aos candidatos ao emprego, segundo a percepção dos dirigentes das agências de emprego e consultorias de RH. Relatos como a falta de experiência, idade inadequada e aparência são presentes na intermediação da mão-de-obra.

O problema é que o empresário de Cuiabá é muito preocupado com a aparência. Tem empresas que contratam secretárias de até 20 anos de idade, passou disso já está velha. Principalmente para a mulher, passou dos 35, nem pensar. O homem que passou dos 45 anos, pode ter nível superior e experiência; é muito difícil conseguir. Fica difícil para nós que trabalhamos com isso. Muitas vezes a pessoa chega com um currículo, é qualificada para o cargo mas a empresa não quer porque tem 35, 45 anos. Então se você não teve a oportunidade de fazer faculdade quando era mais novo e agora está numa idade mais avançada, você tem poucas oportunidades no mercado de trabalho. O que eu posso fazer? Nada.

Um dos entrevistados respondeu que cabe também ao trabalhador buscar alternativas e ser mais flexível na conquista da sua empregabilidade. O trabalhador não deve, assim, apenas adquirir a técnica necessária ao desenvolvimento do seu trabalho. No depoimento a seguir, o respondente ressalta a importância de se estabelecer um relacionamento saudável com colegas, clientes e fornecedores.

O que a gente nota é uma grande dificuldade das pessoas em capacidade de negociação, em sentido amplo. Não estou falando de vendas, seria mais o jogo de cintura. Às vezes, você tem um técnico contábil que pode ser excelente na contabilidade mas ele não sabe negociar a sua imagem pessoal. Você pode ter um engenheiro mecânico excelente profissional, mas não sabe negociar seu próprio papel dentro da empresa; então os passos pessoais e profissionais

independem do perfil técnico da pessoa, muitas vezes. A nova geração é pouco flexível. São os filhotes da ditadura, muito radicais. Numa ocasião, vi um profissional de alto nível de uma grande empresa queixando-se: faço um trabalho excelente e não sou reconhecido; aí o diretor da empresa: você precisa fazer o seu lobby aqui na empresa senão você não aparece; ele retrucou: eu estou aqui para trabalhar, não para fazer lobby, a obrigação é da empresa em me reconhecer. Então, se você analisar, ambos estão inflexíveis: a empresa deve reconhecer o trabalho do funcionário e este deve saber se posicionar e conquistar o seu espaço. Isso independe da capacidade técnica. É excelente profissional na área dele, mas tem dificuldades em se posicionar; em mostrar sua imagem. Então, as pessoas devem ter uma visão panorâmica de seu papel profissional; devem estar preparadas tecnicamente, psicologicamente e socialmente para exercer sua função. O PEQ volta-se para a preparação técnica; é indispensável. Mas ainda falta o trabalhador perceber este outro lado.

#### 4.4.3 Análise Comparativa do PEQ

O IPEC, da Universidade Federal de Mato Grosso, realizou um diagnóstico sobre o mercado de trabalho em municípios localizados em todo o estado. O presente trabalho delimita a pesquisa para a Grande Cuiabá e, por isso, o diagnóstico focaliza apenas esta região.

<b>DIAGNÓSTICO IPEC – MERCADO DE TRABALHO</b>	<b>PEQ - CURSOS</b>
Agricultura Produtos Regionais	Não há curso
Agroindústria	Não há curso
Comércio Artesanato (redes, doces, licores, artefatos de madeira, de argila...)	Produção de Artesanato em Casca de Ovo / Artesanato em Palha
Comércio Atacado	Não há curso
Comércio Varejo (eletrodomésticos, veículos, máquinas e equipamentos)	Não há curso
Comércio Vendas	Técnicas de Vendas
Criação de Caprinos	Caprinocultura
Criação de Frango Caipira	Não há curso

Criação de Suínos	Não há curso
Ecoturismo	Guia Turístico
Escoamento de Produção	Não há curso
Fabricação Conserva de Carne por Defumagem	Embutidos e Defumados
Fabricação Lingüiça Caseira	Não há curso
Fabricação Outros Alimentícios	Não há curso
Gerenciamento Criação de Animais	Apicultura / Criação de Iscas Vivas / Criação de Peixe de Tanque
Indústria Couro	Não há curso
Indústria Farinheira e Polvilho	Não há curso
Indústria Hortifrutigranjeiros	Não há curso
Indústria Laticínios	Não há curso
Indústria Olaria	Não há curso
Indústria Processamento de Madeira	Marceneiro
Industrialização Carne	Não há curso
Industrialização Couro	Não há curso
Industrialização Doces Caseiros	Não há curso
Industrialização Leite	Não há curso
Industrialização Polpa de Frutas	Não há curso
Lazer – Entretenimento	<i>Barman</i>
Micro-produtores Área Rural	Apicultura / Caprinocultura
Piscicultura	Criação de Iscas Vivas / Criação de Peixe de Tanque / Curtimento Pele de Peixe / Industrialização de Pele de Peixe
Preparação de Ração e Silagem	Não há curso
Produção e Comercialização Mandioca (processada e embalada)	Não há curso
Serviços Açougueiro	Não há curso
Serviços Arte e Cultura	Básico de Pintura em Cerâmica / Básico em Música (violão)
Serviços Atendimento ao Público	Recepcionista de Hotel / Telefonista
Serviços Auxiliar de Escritório	Informática Básica / Informática / Inglês Básico / Espanhol Básico
Serviços Cabeleireiro	Cabeleireiro

Serviços Confeiteiro	Não há curso
Serviços Costureiro	Corte Costura
Serviços Domésticos	Horta e Jardinagem / Produção de Salgados
Serviços Faxineiro	Arrumadeira – Copeira / Camareira
Serviços Frentista de Postos	Não há curso
Serviços Manicure	Não há curso
Serviços Manutenção Mecânica	Básico em Mecânica de Motor <i>Volkswagen</i> / Básico em Mecânica de Motos / Mecânico de Carreta / Mecânico de Automóvel / Torneiro Mecânico
Serviços Marcenaria	Marceneiro
Serviços Padeiro	Não há curso
Serviços Porteiro	Porteiro de Condomínio
Serviços Públicos	Serviço Civil Voluntário / Prevenção de Acidentes de Trabalho / Atendimento a Crianças de 0 a 5 - Creche
Serviços Sapateiro	Não há curso
Serviços Setor Informal	Cartazista / Encanador / Mestre de Obra / Eletricista / Motorista Táxi Lotação
Serviços Transporte	Monitor de Trânsito / Motorista Táxi Lotação / Motorista Ônibus Convencional / Motorista Táxi Individual
Serviços Vigilante	Zelador de Edifício / Porteiro de Condomínio
Setor Industrial	Solda Mig-Tig / Soldador Básico

**QUADRO 2 – COMPARATIVO ENTRE DIAGNÓSTICO DO IPEC E CURSOS OFERECIDOS EM 2000 PELO PEQ.**

Fonte: Dados da Pesquisa (2001).

Alguns cursos constaram no PEQ para a Grande Cuiabá mas não foi sugerido pelo IPEC. É o caso dos seguintes cursos: técnicas em refrigeração, padeiro, serralheiro, auxiliar administrativo em hotelaria, garçom, cobrador, recepção hospitalar, técnicas preventivas em infecção hospitalar e práticas de associativismo.

No entanto, vários outros cursos poderiam estar sendo ministrados segundo o diagnóstico do IPEC sobre o mercado de trabalho em Cuiabá, mas não estavam na programação do PEQ em 2000.



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As entrevistas e a coleta de dados realizadas em documentos e material institucional e a posterior análise dos dados permitem enunciar algumas conclusões e recomendações para a pesquisa.

### 5.1 Conclusões

A questão principal do trabalho, definida como objetivo geral, foi verificar até que ponto o PEQ contribui para a empregabilidade dos egressos dos cursos profissionalizantes, na percepção dos dirigentes de agências de emprego e consultorias de RH. Inicialmente, a caracterização do mercado de trabalho na Grande Cuiabá comprovou que o setor de prestação de serviços e o comércio são as atividades econômicas que mais geram empregos.

Nesse sentido, estas duas atividades poderiam ser contempladas na escolha dos cursos profissionalizantes do PEQ. Alguns foram ministrados, no ano de 2000, nessas áreas como: técnicas de vendas, guia turístico, corte e costura, marcenaria, *barman*, serviços de atendimento ao público, serviços de auxiliar de escritório, cabeleireiro, jardinagem, produção de salgados, serviços de camareira, serviços de manutenção mecânica, serviços públicos, serviços de cartazista, encanador, mestre de obra, eletricitista, motorista, serviços em transportes e serviços de vigilante.

No entanto, de acordo com o diagnóstico do IPEC sobre o mercado de trabalho na região, outros cursos poderiam ter sido criados para atender a uma oferta de empregos, em 2000. Como exemplo, pode-se citar: comércio atacado, comércio varejo, escoamento de produção, lazer e entretenimento, serviços de açougueiro, serviços de confeitaria, serviços para postos de gasolina, serviços para manicure, serviços de padeiro e serviços de sapateiro.

O diagnóstico do IPEC complementa, ainda, que seria importante a criação de cursos na atividade industrial e na agropecuária. Só que o PEQ não implementou cursos em 2000 para: agricultura de produtos regionais, criação de frango caipira, criação de suínos, fabricação de lingüiça caseira, fabricação de outros produtos alimentícios, indústria de couro, farinheira e de polvilho, de hortifrutigranjeiros, de laticínios, de olaria, industrialização da carne, de doces caseiros, de leite, de polpa de frutas e produção e comercialização da mandioca (processada e embalada).

Pode-se deduzir que o PEQ não conseguiu concretizar todos os seus objetivos, no entanto, parcialmente houve compatibilidade entre os cursos e o diagnóstico do mercado de trabalho em Cuiabá.

Com relação à percepção dos dirigentes de agências de emprego e consultorias de RH ficou muito claro que a carga horária dos cursos é insatisfatória. A maioria dos entrevistados preferem candidatos que tenham feito algum curso do Sistema S por julgarem que a carga horária desses cursos é mais adequada.

Os dirigentes reforçaram a idéia de que as atividades econômicas de prestação de serviços e comércio constituem-se como as mais importantes da economia cuiabana, corroborando com o diagnóstico do IPEC e com a caracterização do mercado de trabalho na Grande Cuiabá. Concordam, de maneira geral, que a principal influência para o egresso de um curso de qualificação é a colocação no mercado de trabalho. Assim, um candidato qualificado teria mais facilidade em conseguir emprego. No entanto, para esse egresso, dificilmente haveria um aumento salarial se já estivesse empregado, na percepção dos dirigentes.

Tendo tais conclusões como base, buscou-se apontar algumas recomendações a fim de obter uma continuidade no estudo referente a políticas públicas relacionadas ao trabalho.

## 5.2 Recomendações

É importante que a política de emprego mato-grossense se consolide cada vez mais. Para isso, a gestão pública deve estar sempre em consonância com o mercado de trabalho local e com as necessidades da sociedade. Deve-se dar ênfase ao treinamento profissional no setor de serviços pois, como foi verificado nas entrevistas, é o maior empregador na Grande Cuiabá.

Torna-se essencial, nesse sentido, a continuidade do PEQ como política pública. Cada vez mais, as empresas preferem os candidatos com capacitação profissional. Mas, uma mudança que poderia ser implementada pelo PEQ para que haja maior qualidade e, portanto, maior aceitação pelos empresários, é o aumento substancial na carga horária dos cursos de qualificação. O egresso de um curso profissionalizante precisa estar plenamente capacitado para exercer a função na empresa em que for trabalhar e, para isso, a carga horária deve ser adequada. Por esse motivo, ainda há uma preferência do empresariado pelos cursos do Sistema S.

Aliado a isso, alternativas como o microcrédito, para negócios que não exijam grande capital, podem ser viáveis na geração de empregos, uma vez que aumentaria a renda da sociedade. Pessoas com o espírito empreendedor, que queiram explorar um nicho do mercado local, podem ser receptoras dos microcréditos. Assim, pequenos negócios como comércio de doces e licores regionais, criação de frango caipira, criação de suínos e serviços em geral, podem prosperar, aumentar o capital de giro e criar novos empregos, dinamizando a economia local.

Com relação à realização de trabalhos futuros voltados à empregabilidade e mercado de trabalho em Cuiabá, sugere-se identificar e analisar a empregabilidade dos egressos dos cursos do PEQ na Grande Cuiabá, na situação ocupacional com carteira assinada. Esta é a principal recomendação para outras pesquisas.

Além disso, recomenda-se políticas públicas voltadas à inserção da força de trabalho desempregada nas atividades econômicas significativas no mercado de trabalho

local, já referidas neste trabalho. Ou seja, deve haver maior sintonia entre os conteúdos ministrados nos cursos do PEQ e o mercado de trabalho da Grande Cuiabá. Podem ser criados, assim, cursos profissionalizantes para formar pessoal apto a assumir cargos que as empresas têm dificuldade em preencher as suas vagas, por falta de força de trabalho qualificada.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMADEO, Edward J.; ESTEVÃO, Marcello. **A teoria econômica do desemprego**. São Paulo: Hucitec, 1994.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 14724**: Informação e documentação - trabalhos acadêmicos - apresentação. Rio de Janeiro: julho, 2001.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 10520**: Informação e documentação - apresentação de citações em documentos. Rio de Janeiro: julho, 2001.
- BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade. Abertura econômica e absorção da mão-de-obra no Brasil. CASTRO, Nadya Araújo, DEDECCA, Cláudio Salvadore. **A ocupação na América Latina: tempos mais duros**. São Paulo. Rio de Janeiro: Alast, 1998. p.19-30.
- BERNARDO, João. **Economia dos conflitos sociais**. São Paulo: Cortez, 1991.
- BORGES, Fernando Tadeu de Miranda. **Do extrativismo à pecuária: algumas observações sobre a história econômica de Mato Grosso**. Cuiabá: Genus, 1991.
- CAMARGO, José Márcio. **Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1996.
- CAON, Korine Dekker. **Comprometimento organizacional e satisfação no trabalho: um estudo nas empresas do sistema "S" de Santa Catarina**. Florianópolis, 2001. 95p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Curso de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina.
- CARDOSO, Fernando Henrique. **Avança Brasil: proposta de governo**. Brasília: s.ed., 1998.
- CARDOSO DE MELLO, João Manuel. **O capitalismo tardio**. 8.ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1990.
- CATTANI, Antonio David. **Trabalho e autonomia**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1996.
- CAVALCANTE, Else, RODRIGUES, Maurim. **Mato Grosso e sua história**. Cuiabá: Edição dos autores, 1999.
- COSTA, Emanuel Jesus Daubian. O mercado de trabalho em Cuiabá. **Cadernos do Unicen**. Cuiabá, MT, UNIC – Centro de Ciências Sociais Aplicadas, v.1, n.2, jul./dez.1997. p.67-88.
- COSTA, Nilson do Rosário. **Políticas públicas, justiça distributiva e inovação: saúde e saneamento na agenda social**. São Paulo: Editora Hucitec, 1998.

CRIVELLI, Ericson. Regulamentação X Desregulamentação: apontamentos para uma mudança nas relações de trabalho no Brasil. In: BÓGUS, Lúcia, PAULINO, Ana Yara. **Políticas de emprego, políticas de população e direitos sociais**. São Paulo: EDUC, 1997. p. 21-46.

CRUZ, Roberto Moraes. Formação profissional e formação humana: os (des)caminhos da relação homem-trabalho na sociedade. In: AUED, Bernadete Wrublevski. **Educação para o (des)emprego**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999. p.175-189.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. Rio de Janeiro: José Olympio; Brasília, DF: UnB, 1999.

DIAS, Beatriz de Freitas. **Fatores que afetam a avaliação nas universidades federais brasileiras**. Florianópolis, 1993. 133p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Curso de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina.

FERREIRA DE CARVALHO, Luiz Carlos. Educação para o trabalho: novas exigências de aprendizagem. In: CASALI, Alípio et al. **Empregabilidade e educação: novos caminhos no mundo do trabalho**. São Paulo: EDUC, 1997. p. 101-110.

FRANCO, Maria Ciavatta. Formação profissional nos anos 90: uma questão fora de foco. In: LEITE, Márcia de Paula, NEVES, Magda de Almeida. **Trabalho, qualificação e formação profissional**. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, 1998. p. 177-211.

FREITAS, Iêda Maria Araújo Chaves. **Avaliação da educação superior: fatores técnicos e políticos em universidades públicas brasileiras**. Florianópolis, 1995. 226p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Curso de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina.

GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO. **Plano Estadual de Qualificação**. Cuiabá: Secretaria de Justiça e defesa da cidadania; sistema nacional de emprego (SINE-MT), 1999.

GREMAUD, Amaury Patrick. **Economia brasileira contemporânea**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

HIRATA, Helena. Os mundos do trabalho: convergência e diversidade num contexto de mudança dos paradigmas produtivos. In: CASALI, Alípio, CORTELLA, Mario Sergio. **Empregabilidade e educação: novos caminhos no mundo do trabalho**. São Paulo: EDUC, 1997. p. 23-42.

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

IBGE. **Pesquisa à base de dados**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 11 de abril 2001.

KEYNES, John Maynard. **A teoria geral do emprego, do juro e da moeda**. 2.ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

KLIKSBERG, Bernardo. **Como transformar o Estado**: para além de mitos e dogmas. Brasília: ENAP (Fundação Escola Nacional de Administração Pública), 1992.

LEITE, Márcia de Paula, RIZEK, Cibele S. Cadeias, complexos e qualificações. In: LEITE, Márcia de Paula, NEVES, Magda de Almeida. **Trabalho, qualificação e formação profissional**. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, 1998. p. 45-77.

LETTIERI, Antonio. A fábrica e a escola. In: GORZ, André. **Crítica da divisão do trabalho**. 2.ed. São Paulo: Martins Fontes, 1989. p.193-210.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. **Os equívocos da excelência**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.

LONGO, Carlos Alberto; TROSTER, Roberto Luíz. **Economia do setor público**. São Paulo: Editora Atlas, 1993.

MARX, Karl. **O capital**. Volume I; Livro Primeiro. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1980.

MATTOSO, Jorge Eduardo L. **O Brasil desempregado**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 1999.

MATTOSO, Jorge Eduardo L. O novo e inseguro mundo do trabalho nos países avançados. In: OLIVEIRA et al. **O mundo do trabalho**. São Paulo: Página aberta, 1994. p.521-562.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Indicadores de emprego com base no cadastro geral de empregados e desempregados**. Brasília, Ano 9, nº 13, Janeiro, 2001.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Análise mensal do mercado de trabalho com base no cadastro geral de empregados e desempregados**. Brasília, Ano 9, nº 13, Janeiro, 2001.

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

PIVA, Solange Zanatta. **Mudanças nas relações de trabalho e identidade do trabalhador**: um estudo de caso numa empresa do setor cerâmico de Santa Catarina. Florianópolis, 2001. 112p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Curso de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina.

POCHMANN, Márcio. **O trabalho sob fogo cruzado**: exclusão, desemprego e precarização no final do século XX. São Paulo: Contexto, 1999.

POCHMANN, Márcio. Políticas de emprego e renda no Brasil: algumas considerações. In: BÓGUS, Lúcia, PAULINO, Ana Yara. **Políticas de emprego, políticas de população e direitos sociais**. São Paulo: EDUC, 1997. p. 21-46.

RICARDO, David. **Princípios de economia política e tributação**. São Paulo: Abril Cultural, 1982.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1995.

SANTOS, Antonio Raimundo dos. **Metodologia científica: a construção do conhecimento**. 2.ed. Rio de Janeiro: DP&A editora, 1999.

SELLTIZ; Wrightsman; Cook. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. 2.ed. São Paulo: EPU, 1987.

SILVA, José Antonio. Crescimento populacional e ocupação recente em Mato Grosso. **Cadernos de Estudos Sociais**, v.13, n.1, jan/jun, p.127-141, 1997.

TÓRRES, Ofélia de Lanna Sette. **Empregabilidade negociada**. São Paulo: Atlas, 2000.

WEBER, Max. **Economia e sociedade**. Brasília: UnB, 1991.



## ANEXO - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Este roteiro de entrevista foi elaborado para conduzir a coleta de dados com os dirigentes de agências de emprego e consultorias de RH, na Grande Cuiabá. A proposta de entrevista tem objetivo de captar a percepção dos dirigentes com relação à empregabilidade dos egressos dos cursos do PEQ.

A seguir serão apresentados os questionamentos feitos aos dirigentes.

1. Qual o setor onde há maior oferta de vagas?
2. Qual o perfil das pessoas que procuram a agência?
3. Existe alguma dificuldade em encontrar pessoal qualificado para as empresas?
4. As pessoas que passaram por um curso de qualificação do Estado têm maior empregabilidade? Conseguem uma colocação com mais facilidade?
5. O sr. percebe no meio empresarial se há aumento de produtividade quando as pessoas são treinadas, quando passam por um curso de qualificação profissional?
6. O sr. tem conhecimento dos cursos da política de emprego em MT?
7. Há alguma influência para a pessoa que fez curso de qualificação profissional? Há aumento salarial e/ou ascensão profissional?
8. Há aumento de produtividade quando a pessoa faz um curso?
9. Há casos em que alguma vaga é aberta mas não se encontra mão-de-obra com a qualificação exigida?
10. A oferta de cursos está de acordo com a oferta de empregos?