

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

JOSÉLIA SACKS

**UMA AVALIAÇÃO DA CENTRAL DO PROFISSIONAL AUTÔNOMO E
PEQUENOS SERVIÇOS DE PONTA GROSSA**

CURITIBA

2008

JOSÉLIA SACKS

**UMA AVALIAÇÃO DA CENTRAL DO PROFISSIONAL AUTÔNOMO E
PEQUENOS SERVIÇOS DE PONTA GROSSA**

Dissertação apresentada como requisito parcial
à obtenção do título de Mestre em
Desenvolvimento Econômico, pelo Programa de
Pós-Graduação em Desenvolvimento
Econômico da Universidade Federal do Paraná –
UFPR.

Orientador: Prof. Dr. Walter Tadahiro Shima

CURITIBA

2008

TERMO DE APROVAÇÃO

RESUMO

Este estudo investiga a problemática do trabalhador autônomo que busca a Agência do Trabalhador de Ponta Grossa, e avalia a eficiência, eficácia e efetividade da Central do Profissional Autônomo e Pequenos Serviços – CPA, enquanto política ativa de geração de trabalho e renda. Por meio de revisão bibliográfica buscou-se informações para compreensão da visibilidade conquistada pelos autônomos, a ponto de receberem um programa especial. Para avaliar esta política foi pesquisada a evolução e o desempenho dos programas: CPA, e Intermediação de Mão-de-Obra-IMO, no período de 2004 a 2006, no Paraná e no município de Ponta Grossa. Foi realizado o estudo de caso, para identificar o perfil profissional do autônomo atendido na Agência do Trabalhador e a influência da CPA na definição/alteração do perfil deste profissional. Outra finalidade do estudo foi obter informações junto ao profissional autônomo sobre a qualidade do atendimento da CPA diante de suas necessidades profissionais. Com os gestores da CPA, a nível estadual e municipal, também foi avaliada a adequação dos objetivos e práticas do programa à realidade sócia econômica brasileira. Concluiu-se que a CPA é necessária uma vez que possibilita temporariamente trabalho e renda para aqueles que não conseguem inserir-se no mercado de trabalho formal e ao mesmo tempo busca uma melhor inserção e permanência na atividade produtiva, seja em emprego, atividade autônoma, atividade empreendedora, individual ou coletiva. No entanto, para o alcance dos objetivos da CPA, precisa-se de um ambiente institucional e de políticas macroeconômicas favoráveis e conjugadas com planejamento próprio do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, enquanto processo contínuo, de mobilização, de articulação, e de negociação entre os envolvidos, permitindo a definição de objetivos, de meios para atingi-los e de controle eficaz.

Palavras chaves: Emprego. Auto-emprego. Política pública de emprego, trabalho e renda.

ABSTRACT

This paper discusses problems of those who are self-employed who seek help from the "Agência do Trabalhador de Ponta Grossa." It also assesses, the extent of public politics of employment, job and income, developed by the State Secretary of Work and Employment and Social Advancement - SETP, particularly concerning the Center for Self-employed Professionals Social Services - CPA. Through revised bibliography, information was explored to comprehend the visibility achieved by those self-employed, to a certain stage for which they have received a special program. To evaluate this policy, the evolution and the development of the programs were researched: "CPA, and the development of hand-laborer-IMO, from the period of 2004 to 2006, in Parana State and the city of Ponta Grossa. A case study was carried out to identify the professional skills of the self-employed, served by the Workman's Agency and the influence of the CPA on defining /changing these professional skills. Another purpose of the study was to obtain information about the quality of the service of the "CPA" in comparison of the professionals needs. With the managers from "CPA", on a state and municipal level were also evaluated how well-suited subjects and practices of the program to the Brazilian social and economic environment. The conclusion was that the CPA is necessary, if it gives an opportunity for a temporarily work and an income, to those who otherwise could not fit in a formal work environment and, at the same time, search for a better incorporation and more permanent productive activity, enterprising work, another self-employed activity, business activity, individually or as a group. Nevertheless, to reach all these objectives, it is necessary to have an institutional environment; favorable macroeconomic policy joined with the same plan from the Public System of Employment, during the process, of mobilization, articulation, negotiation among those involved, allowing the definition of the subjects, ways to achieve them and an effective control.

Key words: job, self-employed and public employment policy, job and income.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - PESSOAS OCUPADAS POR TIPO DE OCUPAÇÃO, NO MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA – 2000	12
TABELA 2 - RESULTADO DO PROGRAMA CPA NO ESTADO DO PARANÁ – 2004- 2006.....	59
TABELA 3 - RESULTADO DO PROGRAMA IMO NO ESTADO DO PARANÁ – 2004- 2006.....	59
TABELA 4 - SALDO DE MÃO- DE - OBRA CONTRATADA NO PARANÁ – 2004 – 2006.....	60
TABELA 5 - SALDO DE VAGAS NO MERCADO DE TRABALHO DO PARANÁ – JAN A JUN 1997 – 2006	61
TABELA 6 – COLOCADOS IMO X ADMITIDOS CAGED - PR – 2004 – 2006 .	64
TABELA 7 - RESULTADO CPA/ PR POR AGÊNCIA DO TRABALHADOR – 2006	65
TABELA 8 - RESULTADO DA CPA NO MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA – 2004- 2006	67
TABELA 9 – RESULTADO DA IMO NO MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA – 2004 – 2006.....	68
TABELA 10 - SALDO DE MÃO-DE-OBRA CONTRATADA/ PG – 2004 – 2006	68
TABELA 11 – COMPARATIVO DE RESULTADO DA CPA / PG E CPA/ PR – 2004 – 2006	69
TABELA 12 - COMPARATIVO DE RESULTADO DA IMO/ PG E IMO/PR – 2004- 2006.....	70
TABELA 13 - COLOCADOS IMO X ADMITIDOS CAGED /PG – 2004 – 2006	70
TABELA 14 - POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA SEGUNDO ZONA E SEXO – PR – 2000	72
TABELA 15 - PESSOAS OCUPADAS POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO – PR – 2000	73
TABELA 16 - PESSOAS OCUPADAS POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO – PR - 2000 – em	73
TABELA 17 - POPULAÇÃO OCUPADA SEGUNDO AS ATIVIDADES ECONÔMICAS – PR – 2000	74
TABELA 18 - RESULTADO DO PROGRAMA CPA NO PR POR TIPO DE OCUPAÇÃO – 2004 2006	123
TABELA 19 - OCUPAÇÕES PREPONDERANTES INSERIDAS PELA CPA/ PR – 2004-2006	75
TABELA 20 - OCUPAÇÕES ACIMA DE 1000 COLOCADOS PELA CPA/ PR – 2004-2006	76

TABELA 21 - OCUPAÇÕES ENTRE 500 A 1000 COLOCADOS PELA CPA/ PR – 2004-2006	76
TABELA 22 - OCUPAÇÕES ENTRE 100 A 500 COLOCADOS CPA/ PR – 2004-2006	77
TABELA 23 - ATIVIDADES ECONÔMICAS EXERCIDAS POR PROFISSIONAIS AUTÔNOMOS (CNAE) – PR – 2004 – 2006	78
TABELA 24 - POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA SEGUNDO ZONA E SEXO - PG – 2000	79
TABELA 25 - PESSOAS OCUPADAS POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO/ PG – 2000	80
TABELA 26 - PESSOAS OCUPADAS POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO/ PG- 2000.- em %	80
TABELA 27 - POPULAÇÃO OCUPADA SEGUNDO AS ATIVIDADES ECONÔMICAS/ PG – 2000	81
TABELA 28 - RESULTADO DO PROGRAMA CPA NO MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA – POR TIPO DE OCUPAÇÃO- 2004-2006	133
TABELA 29 - OCUPAÇÕES PREPONDERANTES INSERIDAS PELA CPA /PG – 2004 – 2006	81
TABELA 30 - OCUPAÇÕES ACIMA DE 1000 COLOCADOS CPA/ PG – 2004 – 2006	82
TABELA 31 - OCUPAÇÕES ENTRE 500 A 1000 COLOCADOS CPA /PG – 2004- 2006	82
TABELA 32 - OCUPAÇÕES ENTRE 100 A 500 COLOCADOS CPA/ PG – 2004 – 2006	82
TABELA 33 - ATIVIDADES ECONÔMICAS EXERCIDAS POR PROFISSIONAIS AUTÔNOMOS CPA/PG (CNAE) – 2004 – 2006	83
TABELA 34 – COMPARATIVO COLOCADOS POR ATIVIDADE ECONÔMICA- CPA-PGXPR– 2004 – 2006	85
TABELA 35 - PERFIL DO PROFISSIONAL AUTÔNOMO POR SEXO E FAIXA ETÁRIA – CPA/PG- 2007	89
TABELA 36 - PERFIL DO PROFISSIONAL AUTÔNOMO POR ESCOLARIDADE – CPA/ PG- 2007	89
TABELA 37 - OCUPAÇÃO ATUAL E TEMPO DE PERMANÊNCIA NA OCUPAÇÃO – CPA /PG- 2007	90
TABELA 38 - PROFISSIONAIS AUTÔNOMOS ATUANDO OU NÃO NA ÁREA QUALIFICADA- CPA/PG – 2007	90
TABELA 39 - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E OCUPAÇÃO ATUAL – CPA/ PG – 2007	91
TABELA 40 - TEMPO DE DESEMPREGO DOS AUTÔNOMOS – CPA/ PG – 2007	91

TABELA 41 - IDADE DE INGRESSO COMO AUTÔNOMO E OCUPAÇÃO – CPA /PG – 2007	92
TABELA 42 - AUTÔNOMOS POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO - CPA /PG – 2007	92
TABELA 43 - RENDA MÉDIA MENSAL DOS AUTÔNOMOS/ VARIAÇÃO MENSAL- CPA /PG – 2007	93
TABELA 44 - COMO CONSEGUIR UM BOM EMPREGO- CPA/ PG – 2007	94
TABELA 45 - TEMPO DE USO DA CPA, COLOCAÇÕES E PERIODICIDADE – CPA/ PG – 2007	97
TABELA 46 - PROGRAMAS DA SETP CONHECIDOS E UTILIZADOS PELOS AUTÔNOMOS CPA/PG – 2007	98
TABELA 47 - MOTIVO DA PROCURA PELA CPA/PG – 2007	99
TABELA 48 - AVALIAÇÃO DA CPA PELOS AUTÔNOMOS – PG – 2007	99
TABELA 49 - CONTRIBUIÇÕES DA CPA PARA OS AUTÔNOMOS – PG – 2007	99
TABELA 50 - SUGESTÕES DOS AUTÔNOMOS DE MELHORIA PARA A CPA-PG-2007	101
TABELA 51 - SUGESTÕES DOS AUTÔNOMOS PARA A AGÊNCIA DO TRABALHADOR DE PONTA GROSSA – 2007	101

LISTA DE SIGLAS

CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CBO - Classificação Brasileira de Ocupações
CESINE - Coordenadoria Estadual do Sistema Nacional de Emprego
CET - Conselho Estadual do Trabalho
CGE - Coordenadoria de Geração de Emprego e Renda
CIM - Coordenadoria de Intermediação de Mão-de-Obra
CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas
CMT - Conselho Municipal do Trabalho
CNAE - Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CODEFAT - Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador
CPA - Central do Profissional Autônomo e Pequenos Serviços
CRT - Coordenadoria de Relações do Trabalho
DRT - Delegacia Regional do Trabalho Econômico
FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador
IMO - Intermediação de Mão – de - Obra
MTE - Ministério do Trabalho e Emprego
OCDE - Organização de Cooperação e Desenvolvimento
OIT - Organização Internacional do Trabalho
PEA - População Economicamente Ativa
PG - Ponta Grossa
PPETR - Política Pública do Emprego, Trabalho e Renda
PR - Paraná
SETP - Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social
SIMO - Sistema Informatizado de Intermediação de Mão-de-Obra
SPETR – Sistema Público do Emprego, Trabalho e Renda
TCAC - Taxa de Crescimento Acumulado Composto

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 REVISÃO DE LITERATURA	16
2.1 TRANSFORMAÇÕES ESTRUTURAIS RECENTES DA ECONOMIA E DO MERCADO DE TRABALHO.....	16
2.1.1 Pós II Guerra Mundial - Anos Dourados do Capitalismo	16
2.1.2 A Década de 1970.....	17
2.1.3 O Desemprego a Partir da Década de 80.....	18
2.1.4 Inovação Tecnológica, Reestruturação Produtiva, Crescimento Econômico e Emprego....	20
2.1.5 Ocupações Autônomas	25
2.1.6 As mudanças nas relações de trabalho.....	28
2.2 O MERCADO DE TRABALHO E A POLÍTICA PÚBLICA DE EMPREGO NO BRASIL.....	29
2.2.1 O Mercado de Trabalho Brasileiro.....	29
2.2.2 Políticas de Emprego no Brasil.....	35
3 APRESENTAÇÃO DO PROGRAMA CENTRAL DO PROFISSIONAL AUTÔNOMO E PEQUENOS SERVIÇOS-CPA E METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO	42
3.1 CARACTERIZAÇÃO DO PROGRAMA CENTRAL DO PROFISSIONAL AUTÔNOMO E PEQUENOS SERVIÇOS (CPA).....	42
3.1.1 Objetivo Geral da CPA.....	43
3.1.2 Objetivos Específicos da CPA.....	43
3.1.3 Público Alvo da CPA.....	43
3.1.4 Operacionalização da CPA	44
3.1.5 Custo da CPA.....	44
3.1.6 Preços dos Serviços dos Autônomos.....	44
3.1.7 Controle de Qualidade da CPA.....	45
3.1.8 Procedimentos Recomendados pela SETP Para os Beneficiários da CPA.....	46
3.1.9 Recursos Utilizados na Operacionalização da CPA	47
3.1.10 Perspectivas Para o Programa CPA.....	48
4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS UTILIZADOS NO ESTUDO.....	49
4.1 AVALIAÇÃO DE POLÍTICA PÚBLICA	49
4.2 ESTUDO DE CASO DA CPA E DADOS.....	52
4.2.1 Indicadores de Aproveitamento dos Programas CPA e IMO.....	54
4.2.2 Estudo de Caso da CPA.....	55
5 AVALIAÇÃO DA CPA.....	58
5.1 RESULTADOS DOS PROGRAMAS: CPA E IMO	58
5.1.1 No Paraná.....	58

5.1.2 Resultado dos Programas CPA e IMO no Município de Ponta Grossa – Pr.....	67
5.1.3 Programa CPA Por Tipo de Ocupação.....	72
5.2 O PERFIL DO TRABALHADOR AUTÔNOMO INSERIDO NA CENTRAL DO PROFISSIONAL AUTÔNOMO E PEQUENOS SERVIÇOS DE PONTA GROSSA	88
5.2.1 Resultado das Entrevistas com os Autônomos caracterizados como Empreendedores	95
5.3 AVALIAÇÃO DA CPA	98
5.3.1 Avaliação da CPA pelos Trabalhadores Autônomos.....	98
5.3.2 AVALIAÇÃO DA CPA PELOS GESTORES DO PROGRAMA.....	102
6 CONCLUSÃO	112
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	118
ANEXOS	122

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, a Política Pública do Trabalho, Emprego e Renda é desenvolvida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em parceria, dentre outros, com as Secretarias de Estado. A Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social (SETP), no Paraná, se restringe na prática à dimensão programática, conhecida como Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda (SPETR), sob a coordenação do Núcleo de Coordenação Estadual do Sistema Nacional de Emprego (CESINE), o qual compreende um conjunto de diretrizes, normas, programas, projetos e ações, voltadas à inserção, retorno e permanência dos trabalhadores ao mercado de trabalho, tanto pela via da colocação no emprego formal, como pela via do apoio a alternativas de renda, incluindo a remuneração temporária do trabalhador desempregado por meio do seguro desemprego.

O enfoque do SPETR inclui como público prioritário, trabalhadores com maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho, dentre eles os trabalhadores autônomos, que são atendidos através do programa “Central do Profissional Autônomo e Pequenos Serviços” (CPA), que visa intermediar a contratação, por pessoas físicas ou jurídicas, de profissionais autônomos.

O SPETR tem como base operacional de ações municipais as Agências do Trabalhador, que no Estado do Paraná estão instaladas em 245 municípios.

O município de Ponta Grossa, Estado do Paraná, na operacionalização da CPA, vem atingindo um expressivo número de colocações de profissionais autônomos no âmbito do mercado de trabalho local.

Observando-se os dados do Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social (IPARDES), o município de Ponta Grossa apresenta Índice de Desenvolvimento Humano (IDHM) de 0,723, encontrando-se próximo da média do Estado do Paraná (0,786). Portanto, é atrativo, e torna-se destino dos trabalhadores que, no fluxo migratório buscam emprego. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no Censo 2000, registrou para o município de Ponta Grossa uma população de 273.616 habitantes. Deste contingente, segundo dados do mesmo Instituto, verifica-se a seguinte estatística em termos de pessoas de 10 anos e mais de idade, ocupadas no trabalho principal, na semana de referência:

TABELA 1 – PESSOAS OCUPADAS POR TIPO DE OCUPAÇÃO MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA - PARANÁ

CATEGORIAS	TOTAL	PERCENTUAL
Com Carteira Assinada	52.551	52,10
Militares e Func. Públicos	3.169	3,15
Sem Carteira Assinada	16.766	16,63
Empregadores	4.159	4,12
Por Conta Própria	22.658	22,46
Não Remunerados	1.131	1,12
Próprio Consumo	428	0,42
Pessoas Pesquisadas	100.863	100

FONTE: IBGE, Censo 2000

NOTA: Dados trabalhados pela autora

Observa-se na Tabela 1, que das 100.863 pessoas pesquisadas, 22.658 (22,46%) trabalhavam por conta própria, formando um grupo expressivo no mercado de trabalho ponta-grossense e que merece atenção de estudos para implementação de políticas públicas.

Por sua vez, conforme documentos internos, a Agência do Trabalhador de Ponta Grossa no ano de 2004, intermediou a inserção de 7.160 trabalhadores no mercado de trabalho; sendo que destes, 3.406 (47,57%) trabalhadores, na condição de auto-empregados, e 3.754 (52,43%) na condição de empregados. Observa-se que o total de intermediações para o auto-emprego e para o emprego, são muito próximos um do outro, índice que nos últimos três anos alterou em aproximadamente 7% a mais para o emprego, mas que, mesmo assim, indica uma porcentagem elevada de encaminhamentos para o auto-emprego, pois, de 17.760 pessoas intermediadas nos anos de 2004 a 2006, 10.566 (59,49%) foram para o emprego e 7.194(40,51%) para o trabalho autônomo (dados apresentados nas Tabelas 8 e 9 na seqüência).

Tradicionalmente, a política pública de emprego desenvolvida pelo Sistema Nacional de Emprego (SINE) tinha como foco, basicamente, as atividades de intermediação de mão-de-obra (IMO) e da habilitação dos trabalhadores ao seguro-desemprego (SD). Essa visão estava vinculada ao contexto de assalariamento, dominante na época da criação do SINE no Brasil. Atualmente, o assalariamento é cada vez mais reduzido, dando lugar a outras formas de trabalho que não o vinculado, como por exemplo, microempreendedorismo e economia solidária.

Diante destas novas condições, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e a SETP, ampliaram o foco para Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda (SPETR), incorporando, reconhecendo e valorizando, entre outras alternativas de

trabalho e renda, a importância da economia solidária, do microempreendedorismo e do crédito social facilitado, orientado e assistido, na perspectiva do desenvolvimento local sustentável, como caminho de inclusão social.

Surgindo então, em 1998, entre outros programas, a CPA com a finalidade de aproximar os trabalhadores autônomos dos usuários (tomadores de serviço), de forma segura, rápida e eficaz. Na CPA o trabalhador autônomo caracteriza-se por prestar serviços eventuais, de curta duração, contratados por pessoa física ou jurídica, sem manter, no entanto, relação de subordinação a um empregador específico.

O objetivo geral do programa é garantir ocupação mais freqüente e melhoria de renda a trabalhadores autônomos, assim como atender à demanda por parte dos usuários dos serviços ofertados.

Tem por objetivos específicos: apoiar estes profissionais na melhoria de sua qualificação profissional; referendar o trabalhador autônomo que busca oportunidade de trabalho e renda; difundir entre os trabalhadores autônomos a possibilidade de acesso ao crédito orientado através do programa Banco Social; buscar parcerias com entidades públicas e privadas, visando à difusão da marca Central do Profissional Autônomo e Pequenos Serviços; oportunizar a intermediação do profissional autônomo em emprego formal, e fomentar a possibilidade de agregar atividades profissionais correlatas, através do associativismo e/ou cooperativismo.

No Paraná, o programa foi inicialmente implantado pela SETP em alguns municípios, a maioria de grande porte, sendo que atualmente, está sendo operacionalizado em 12 municípios.

Neste novo cenário do SPETR, cabem importantes reflexões e problematizações, tais como: o SPETR está, de fato, atendendo a estas novas premissas? Sua reestruturação permite o atendimento do trabalhador, com novo perfil, ou seja, micro-empresendedores formais, informais, bem como trabalhadores autogestionados? Em que quantidade? E com que tipo de ações? O programa CPA articula-se com o conjunto de programas oferecidos ao trabalhador para possibilitar ao profissional autônomo, sua inserção, retorno e permanência no mercado de trabalho?

Portanto, o objetivo geral deste estudo é compreender a visibilidade alcançada pelos autônomos a ponto de receberem do governo um programa especial; mais especificamente identificar o perfil profissional do trabalhador

autônomo atendido pela Agência do Trabalhador de Ponta Grossa e avaliar a eficácia, eficiência e efetividade da Central do Profissional Autônomo e Pequenos Serviços, enquanto política de emprego, trabalho e renda.

Para realização deste trabalho foi imprescindível partir da análise histórica e vigente dos aspectos econômicos e políticos no mercado de trabalho, da verificação de como se articulam estes aspectos e suas conseqüências. Foi efetuada revisão bibliográfica que contempla as transformações estruturais recentes na economia e no mercado de trabalho, bem como pesquisa documental, em relatórios, registros, cadastros e outros documentos internos, disponíveis na Agência do Trabalhador de Ponta Grossa e na SETP. Utilizou-se conceitos e dados de especialistas nos temas: emprego, auto-emprego, desemprego, e política pública de emprego, trabalho e renda. Dessa forma, o referencial teórico, é uma tentativa de promover a compreensão do processo de transformação econômica, social e política das sociedades capitalistas, e da necessidade dos governos implantarem uma política pública para a categoria dos profissionais autônomos.

Para melhor compreender o perfil do trabalhador autônomo que procura a Agência do Trabalhador, foi realizada uma pesquisa de campo por amostra dos profissionais atendidos na CPA. Com a coordenadora estadual da Coordenadoria de Intermediação de Mão-de-Obra da SETP e com os gestores do programa na Agência do Trabalhador de Ponta Grossa, analisou-se o resultado do programa, a adequação de seus objetivos à realidade social; e a atuação do Estado, diante das transformações no mundo do trabalho.

Por último sistematizou-se a visão das categorias pesquisadas, ou seja, do técnico da SETP, que idealiza o programa, do técnico que operacionaliza o programa, e, do profissional autônomo, beneficiário do programa.

Em se tratando de avaliação, vale salientar o conceito de Pochmann (2003, p. 211) acerca da avaliação: “é uma ferramenta dotada de uma dimensão tripla: a interrogação sobre as necessidades, o questionamento das normas vigentes e como mecanismo de co-produção do referencial para a intervenção pública”. Ainda segundo o autor, “a ação deve ser avaliada pela transformação do seu objeto, mas também, e principalmente, pelos parâmetros conceituais e políticos que fundamentaram a estratégia mais ampla”.

O trabalho está organizado em cinco partes. A primeira apresenta a introdução. Na segunda uma revisão literária acerca das transformações estruturais

da economia e do mercado de trabalho nas sociedades capitalistas. A terceira descreve o mercado de trabalho brasileiro e a política pública de emprego no Brasil. Na quarta parte é apresentado o programa CPA e a metodologia de avaliação do mesmo. Na quinta parte apresenta-se a avaliação da CPA, com o perfil do profissional autônomo inserido na CPA de Ponta Grossa; os resultados e avaliação de desempenho dos programas CPA e IMO; bem como a avaliação do programa CPA por parte do público alvo e dos gestores do mesmo e por último a conclusão.

A intenção do trabalho não é dar conta da temática, mas servir para futuras discussões acerca da questão, ou seja, das transformações no mercado de trabalho e as alternativas de enfrentamento pela política pública de emprego, trabalho e renda, principalmente para o auto-empregado.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 TRANSFORMAÇÕES ESTRUTURAIS RECENTES DA ECONOMIA E DO MERCADO DE TRABALHO

As transformações mais recentes no mercado de trabalho, bem como na estrutura econômica apresentam dois contextos histórico-econômicos contrastantes para o mundo do trabalho, nas décadas que se seguiram a II Guerra Mundial, ou os anos dourados do capitalismo, e, posteriormente, no período iniciado na década de 70.

2.1.1 PÓS II GUERRA MUNDIAL - ANOS DOURADOS DO CAPITALISMO

Nos anos 20, a economia capitalista caracterizou-se pela instabilidade, baixo crescimento, guerras comerciais entre nações e fortes movimentos especulativos, culminando na grande crise de 1929. O desemprego cresceu em todos os países desenvolvidos. A crise aprofundou-se, e politicamente surgiram promessas de reformas de estrutura capitalista, cujo eixo era basicamente o mesmo: “aumentar os controles do Estado sobre a economia, pois avaliava-se que, com a crescente concentração e monopolização da produção, os mecanismos de mercado não mais garantiriam a reprodução do sistema com um mínimo de estabilidade”. (OLIVEIRA, 1998, p. 6).

Foram implementadas reformas, a exemplo da: tributária, financeira, criação de órgãos públicos e agências para administrar o comércio exterior, os preços e as atividades agrícolas. O objetivo dessas reformas seria obter um Estado capaz de regular o nível de atividade da economia, sobretudo com políticas monetárias e fiscais. Sendo gerada, portanto, uma nova forma de organização do capitalismo com ativa intervenção estatal na economia. E, no pós-guerra esse padrão “reformista keynesiano”, ou de “economia mista”, completou-se e expandiu-se por todos os países capitalistas centrais. (OLIVEIRA, 1998).

Foram grandes os ganhos de produtividade, dada à rápida incorporação de inovação tecnológica. O rápido crescimento logo reabsorvia os trabalhadores eliminados pelo progresso técnico. A intervenção estatal e sindical garantiam que a

renda do trabalhador se tornasse estável e crescente. Aparentemente, segundo Oliveira (1998, p.15), “a instabilidade econômica e as crises pareciam eliminadas pelas políticas intervencionistas do Estado. A miséria e a pobreza também pareciam superadas, já que os salários eram crescentes, o desemprego baixo e os gastos sociais garantiam as necessidades das massas”. Mas, em meados dos anos 70, a crise e a instabilidade econômica voltaram a se manifestar, juntamente com o desemprego, com fortalecimento de propostas de retorno ao livre funcionamento dos mercados. (OLIVEIRA,1998)

2.1.2 A DÉCADA DE 1970

A partir dos anos 70, iniciou-se um lento crescimento econômico, desfavorável aos empregos e salários. Tornou-se um ambiente de crescente incerteza e competitividade, a dominação financeira resultou em altas de juros e baixa taxa de investimento. Com a concorrência internacional cada vez mais acirrada, as empresas, passaram a defender a redução dos custos laborais alcançados via desregulamentação dos mercados de trabalho.

Elevou-se o desemprego e reduziu-se a sindicalização dos trabalhadores, criando-se condições para a eliminação da estabilidade no emprego e para a redução de direitos trabalhistas em geral. O capitalismo voltou a se manifestar como uma forma de organização da produção que promove a exclusão e as desigualdades sociais. (OLIVEIRA, 1998).

Segundo Pochmann (2001), desde a década de 70 assiste-se a uma modificação substancial na Divisão Internacional do Trabalho, com comando econômico pertencendo à dimensão financeira, pois há maior concentração e centralização do capital, nos setores produtivos, bancários e financeiro, o que concede maior importância ao papel das grandes corporações internacionais dominando os principais mercados (computador, automóveis, petroquímica). Também, “tem havido maior penetração das importações e dificuldades adicionais para as exportações dos países periféricos” (POCHMANN, 1998, p.28).

Há principalmente dois vetores estruturais que influenciam na modificação da Divisão Internacional do Trabalho a partir do centro do capitalismo mundial. O primeiro vetor está associado ao processo de reestruturação empresarial, acompanhado da maturação de uma nova Revolução Tecnológica. O segundo

relaciona-se à expansão dos Investimentos Diretos no Exterior (IED) permanecendo fortemente concentrado nas economias centrais. Percebe-se com isso, a conformação de espaços regionais de divisão do trabalho (corporações transacionais e blocos comerciais) reforçando sinais de regionalização da repartição do trabalho, contendo dinâmicas espaciais diferenciadas quanto ao uso e remuneração da mão-de-obra.

Parece que a nova Divisão Internacional do Trabalho refere-se mais à polarização entre a produção de manufatura, em parte dos países semiperiféricos, e à produção de bens industriais de informação e comunicação sofisticados e de serviços de apoio à produção gerada no centro do capitalismo (POCHMANN, 1998, p. 34).

Fato que limita a dinâmica dos bons empregos aos países pobres ocorrendo a elevação no grau de desigualdades na distribuição da renda entre estas populações.

2.1.3 O DESEMPREGO A PARTIR DA DÉCADA DE 80

A partir da década de 80, emerge de forma acirrada a questão do desemprego, que, segundo Pochmann (2000), apresenta-se de três formas e de três padrões distintos. E com três componentes de desestruturação do mercado de trabalho: o desemprego em larga escala, a diminuição dos postos de trabalho formais e a eliminação dos melhores postos de trabalho sem que sejam criados novos empregos em contrapartida.

Para Pochmann (1988), o desemprego apresenta-se em três formas: o estrutural, decorrente do baixo e prolongado dinamismo econômico; o conjuntural, associado às flutuações do nível de atividade econômica, e o disfarçado, quando o trabalhador exerce atividades temporárias, sem amparo da legislação trabalhista e em condições precárias por não conseguir colocar-se no mercado formal.

O autor ressalta a força dos diferentes setores econômicos na geração do excedente de mão-de-obra mundial, e afirma que nas nações desenvolvidas 71% do desemprego é decorrente do setor terciário (serviços e comércio). Já nos países não desenvolvidos, os setores agropecuários e industriais permanecem gerando desemprego aberto.

Pochmann (2001, p.78) conceitua desemprego aberto, como

Aquele que corresponde aos trabalhadores que procuram ativamente por uma ocupação, estando em condições de exercê-la imediatamente e sem

desenvolver qualquer atividade laboral, indica o grau de concorrência no interior do mercado de trabalho em torno do acesso às vagas existentes (POCHMANN, 2001, p. 78).

Segundo Pochmann (2001), do total de pessoas que conformam o excedente mundial de mão-de-obra, aproximadamente 150 milhões encontram-se na categoria de desemprego aberto; 850 milhões são considerados na condição de subemprego, exercendo atividades de sobrevivência, com jornadas de trabalho insuficientes e de remuneração muito reduzida.

O autor conceitua subemprego como

Aquele que envolve trabalhadores que fazem bicos para sobreviver e também procuram por trabalho, assim como aqueles que deixam de buscar uma colocação por força de um mercado de trabalho, extremamente desfavorável (desemprego oculto pelo trabalho precário e pelo desalento) POCHMANN (2001, p. 81).

O desemprego da população em idade ativa tem se manifestado em pelo menos três padrões. O primeiro padrão revela-se nas nações com atividades econômicas concentradas no setor agropecuário, com população ativa ocupada no campo, desenvolvendo atividades mais simples, como as de autoconsumo e exportação de produtos alimentícios e de matéria prima. A renda per capita reduzida e de formas de auto-sustento no campo terminam proporcionando o aumento de ocupação por conta própria e dos postos de trabalho sem remuneração, capazes de permitir o acesso ao consumo alimentar básico, do cultivo da terra. (POCHMANN, 2001)

O segundo padrão refere-se às nações industriais, com predominância da população economicamente ativa no meio urbano. São sociedades mais complexas, cuja renda per capita, mais elevada, se reflete na composição mais diversificada da cesta de consumo dos trabalhadores.

Pochmann analisa que

As sociedades desenvolvidas, com proteção social e garantia de renda a partir do segundo pós-guerra, inviabilizaram o rebaixamento do padrão de vida do desempregado e sua exclusão social. Nas sociedades não desenvolvidas o desemprego aberto representa a drástica queda no padrão de vida quando não a imediata exclusão social (POCHMANN, 2001, p. 82).

O terceiro padrão associa-se às nações que, após a maturação do processo de industrialização, desenvolveram mais as atividades de serviços. Trata-se de economias urbanas e com alta renda per capita, cujo padrão de consumo é extremamente diversificado. A jornada de trabalho tem maior condição de ser

reduzida, abrindo espaço para o uso do tempo mais intensamente nas atividades de serviços de saúde, educação, turismo, entretenimento e outros. A ampla difusão dos mecanismos de transferência de renda garante ocupação nos diversos setores econômicos, tanto nos tecnologicamente mais avançados como nos mais tradicionais. (POCHMANN, 2001).

No final do século XX, cresce a quantidade de mão-de-obra ociosa e as economias avançadas “apresentam um quadro ocupacional não-homogêneo, marcado pela escassez de postos de trabalho para a totalidade dos interessados em trabalhar (alto desemprego)” (POCHMANN, 2001, p.133).

No tocante a desestruturação do mercado de trabalho, além do desemprego em larga escala, os impactos da inovação tecnológica e da reestruturação produtiva sobre o crescimento econômico e sobre o emprego, são debatidos por vários autores, conforme segue.

2.1.4 INOVAÇÃO TECNOLÓGICA, REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA, CRESCIMENTO ECONÔMICO E EMPREGO

O impacto das inovações tecnológicas sobre o emprego na ótica da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em relação ao elevado desemprego das economias centrais nos últimos vinte anos e sua relação com o vigoroso surto de inovação tecnológica e as reduzidas taxas de crescimento econômico no período, “fundamentam-se em concepções teóricas keynesianas por identificar o baixo crescimento como o principal responsável pela ocorrência e manutenção de níveis elevados de desemprego nos anos 80 e 90” (GUSMÃO, 1999, p.74). Nesse sentido, a OIT propõe a adoção de políticas públicas ativas que incentivem a retomada do desenvolvimento econômico, com o Estado assumindo algum nível de endividamento e déficit públicos, e defende que as políticas, fiscal e monetária, sejam ativas incentivando a atividade econômica, e conseqüentemente expandindo o emprego.

A Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), segundo Gusmão (1999), tem entre seus princípios básicos, a estabilidade econômica apoiada por política monetária e creditícia restritiva e pelo equilíbrio fiscal, um dos principais postulados do pensamento neoliberal, em grande medida ancorada nas concepções da teoria neoclássica. A instituição considera que fatores

exógenos à dinâmica das novas tecnologias influenciaram na falta de impulso para um novo ciclo de expansão econômica e de emprego; defende a flexibilidade de todos os mercados (comércio de bens, serviços e de finanças).

Ainda, conforme Gusmão (1999), a OCDE afirma que “a desregulamentação representa, de fato, uma substancial redução do poder regulador do Estado e da autonomia de suas políticas sociais e econômicas”. (GUSMÃO, 1999, p.75); e que para a autora, outra questão com respeito aos impactos do processo de inovação, é de que as tecnologias são desenvolvidas e difundidas por instituições humanas e os processos de desenvolvimento, seleção e aplicação são processos sociais.

Para Castells (2000), como tendência geral, parece não haver relação estrutural sistemática entre a difusão das tecnologias da informação e a evolução dos níveis de emprego na economia como um todo. A relação quantitativa entre as perdas de empregos e os ganhos, varia entre empresas, indústrias, setores, regiões e países, em função da competitividade, estratégias empresariais, políticas governamentais, ambientes institucionais e posição relativa na economia global.

Observa-se que o raciocínio do autor é de que a evolução do nível de emprego dependerá de decisões determinadas pela sociedade sobre a utilização de tecnologias; políticas de imigração, evolução da família, distribuição institucional do tempo de serviço no ciclo vital e novo sistema de relações industriais.

A flexibilidade dos processos e dos mercados de trabalho, induzida pela empresa em rede e propiciada pelas tecnologias de informação, afeta os tipos de emprego, que mudam em quantidade, qualidade e natureza do trabalho. Surge um novo modelo de trabalho flexível e um novo tipo de trabalhador: o trabalhador de jornada flexível. Entre as várias formas de flexibilidade estão os salários, situação profissional, segurança contratual, desempenho de tarefas, mobilidade geográfica, entre outras. CASTELLS (2000).

Segundo Castells (2000):

A reestruturação de empresas e organizações, possibilitada pela tecnologia da informação e estimulada pela concorrência global, está introduzindo uma transformação fundamental: a individualização do trabalho no processo de trabalho. (...) É o reverso da tendência histórica da assalarição do trabalho e socialização da produção que foi a característica da era industrial (CASTELLS, 2000, p. 285).

Castells (2000) apresenta a percentagem de trabalho autônomo em relação ao total de empregos nos países industrializados que vai de 9,4% (Canadá), a

29,1% (Itália), em 1990. Afirma que o trabalho temporário está em crescimento na França e na Alemanha; mas está declinando no Reino Unido e na Itália, e cita que talvez essa observação sugira que a mais ampla categoria de “trabalho flexível” assume formas diferentes (autônomo, de meio expediente e temporário) em função da regulamentação fiscal e trabalhista dos países.

O autor cita que

O modelo predominante de trabalho na nova economia baseada em informação é o modelo de uma força de trabalho permanente formada por administradores que atuam com base na informação e (...) por uma força de trabalho disponível que pode ser automatizada e/ou contratada/demitida/enviada para o exterior, dependendo da demanda do mercado e dos custos do trabalho (CASTELLS 2000, p. 292).

Neste mercado de trabalho em mudança constante, a produtividade e a lucratividade cresceram, mas os trabalhadores ficaram cada vez mais dependentes das condições individuais de negociação.

Desde a Primeira Revolução Industrial as inovações tecnológicas tem sido consideradas uma ameaça aos empregos, sobretudo nos períodos de crise. Mas, a realidade é bem mais complexa, sobretudo porque ao mesmo tempo, a inovação tecnológica e a elevação da produtividade, destroem produtos, empresas, atividades econômicas e empregos, mas, também criam novos produtos, empresas, empregos, inclusive novos setores ou atividades econômicas (MATTOSO, 1998).

A inovação tecnológica, sempre teve por objetivo maior elevar a produtividade e reduzir o trabalho vivo incorporado diretamente à produção. Mas, nem sempre se transformou em desemprego e precarização do mercado de trabalho, a exemplo, no pós-guerra, em que o desemprego praticamente desapareceu, mas para isso foi indispensável crescimento econômico, gastos públicos e redução da jornada de trabalho (MATTOSO, 1998).

Sobre a Terceira Revolução Industrial, Sampaio (1998), afirma que entre outros fatores, causou e tem causado efeitos, em sua maioria, perversos para os países subdesenvolvidos, entre eles a maior destruição de empregos do que de criação, desempregando grande número de trabalhadores pouco qualificados; a substituição de insumos tradicionais (aço bruto, cobre, algodão, etc.) por modernos (fibra ótica, novas ligas metálicas, sintéticas, etc.), normalmente produzidos nos países desenvolvidos; a aceleração da obsolescência de processos e equipamentos, a indução das grandes empresas transnacionais a uma violenta reconcentração de

capital, com enorme grau de monopolização e autonomia em suas atitudes dentro de todos os países subdesenvolvidos onde se instalam (SAMPAIO, 1998).

Ainda segundo Sampaio (1998) pode-se observar que na formulação de alternativas de projetos nacionais, o lado político, é mais difícil que o lado econômico e suas técnicas.

Segundo Cardoso e Guedes (1999), a tecnologia da informação tem aumentado a eficiência da produção (inovações de processo), em vez de promover inovações de produto, abertura de novos mercados e geração de empregos. Estes autores acreditam que é pouco provável que o aumento do desemprego seja evitado pela demanda extra, gerada automaticamente, pela inovação tecnológica. Fica a percepção de que “os impactos das inovações, ao mesmo tempo em que são profundos, não são diretos, pois sofrem a mediação do desenvolvimento prévio e de variáveis políticas e sociais” (CARDOSO; GUEDES, 1999, p. 48).

As mudanças significativas pelas quais passaram as economias avançadas nos anos recentes são citadas por Kon (1998), entre elas, a internacionalização das atividades econômicas, a reorganização das firmas dominantes, a crescente integração da produção manufatureira com a de serviço, o incremento do uso da tecnologia microeletrônica, a demanda crescente da indústria por uma força de trabalho mais qualificada, porém com muitos trabalhos rotineiros sendo eliminados pela mudança tecnológica, a crescente complexidade e volatilidade do consumo, e uma mudança no papel da intervenção governamental, que se retirava de funções empresariais e restringia suas funções produtivas.

Segundo Kon,

Essas transformações foram interpretadas como uma modificação da sociedade fordista, baseada na produção e consumo de massa em grande escala, apoiada pela demanda dos gastos governamentais para o gerenciamento de suas funções e para a Previdência e Saúde (principalmente nas nações mais avançadas, em que prevalecia o *welfare state* (KON, 1998, p.116)

Nos países avançados as mudanças ocorrem mais rapidamente, porém, há uma dinâmica similar de reestruturação nos outros países, com velocidade e intensidade menores, no sentido do crescimento de ocupações de serviços. Marshall e Wood, citado por Kon (1998), julgam que a crescente eminência dos serviços têm origem na crescente interdependência entre a produção de bens e serviços, pelo fato de que qualquer produto material ou de serviço é criado por uma seqüência

complexa de trocas de materiais e de serviços, que envolve fornecedores e consumidores, incluindo subcontratados e consultores. E também o incremento do valor da especialização em serviços, que contribui para a manipulação de matérias-primas, informação, capital e trabalho, em qualquer atividade de produção ou consumo.

Observa-se o destaque de Kon (1998) acerca da especialização em serviços

Oferece não apenas um conhecimento técnico e material para os processos produtivos, mas também para qualificações organizacionais ou gerenciais, tendo em vista a forma pela qual as mudanças técnicas criam novas oportunidades para a exploração da especialização em serviços (KON, 1998, p. 117).

Portanto, cresce a absorção de trabalhadores nas atividades de serviços na medida do desenvolvimento econômico, tanto nas ocupações dentro das empresas, como nos setores agregados.

Segundo Kon (1998), o Brasil, de acordo com as estatísticas do Banco Mundial, apresenta um peso relativo de ocupados no setor terciário, equivalente à média dos demais países deste nível. Mas, as características das atividades de serviços e uma representatividade do Secundário, parecem indicar que a modernização está se introduzindo muito lentamente nessas atividades.

No ano de 1996, parte da perda de postos de trabalho do Secundário foi compensada pelo aumento de atividades no terciário (56%), e também de atividades agropecuárias (25%).

Verifica Kon que,

A capacidade de geração de produto e de emprego revelada crescentemente pelos serviços em economias avançadas atinge níveis consideráveis, colocando em questão o papel representado por esses serviços no contexto da moderna economia, que tende a se caracterizar mais como uma economia de serviços (KON, 1998, p.119).

E no Brasil, tais atividades podem absorver um número crescente de ocupados, pela capacidade de criação de ocupações autônomas ou no mercado informal da economia.

Na pesquisa realizada em 2003, sobre o funcionamento e a capacidade de geração de postos de trabalho e rendimento das pequenas unidades produtivas que fizeram parte do setor informal urbano no país, O IBGE informou que no Brasil, existiam 10.335.962 empresas informais que ocupavam 13.860.868 de pessoas, incluindo trabalhadores por conta própria, pequenos empregadores, empregados,

com e sem carteira de trabalho assinada, além de trabalhadores não remunerados. Grande parte das empresas do setor informal pertencem a trabalhadores por conta própria (88%), sendo apenas 12% de pequenos empregadores. As atividades economicamente preponderantes neste setor eram comércio e reparação (33%), construção civil (17%) e indústria de transformação e extrativa (16%). Das empresas pesquisadas 95% tinham um único proprietário e 80% apenas uma pessoa ocupada. IBGE (2006)

Portanto, intensifica-se e diversificam-se cada vez mais iniciativas econômicas, a partir dos trabalhadores excluídos do mercado formal ou em vias de perder o emprego, surgindo categorias de trabalhadores autônomos, pequenos e micros empregadores.

2.1.5 OCUPAÇÕES AUTÔNOMAS

As categorias dos trabalhadores autônomos (também chamados de conta própria, dos empregadores e dos trabalhadores membros de cooperativas de produção) compõem os auto-empregados; sendo que os casos de auto-emprego mais puros são representados pelos autônomos e pequenos e microempregadores, (PAMPLONA, 1998).

Chaad e Fernandes (2002), afirmam que:

A informalidade do trabalho tem assumido diferentes características com o advento da globalização (...). Atualmente a informalidade inclui desde indivíduos originados da "exclusão social" até o trabalhador de alta qualificação participando do mercado de trabalho por meio de uma *job station* em sua própria residência (CHAAD; FERNANDES, 2002, p. 50).

As micro e pequenas empresas têm sido caracterizadas como a mais importante fonte de geração de novos empregos. Em muitos países, o auto-emprego é considerado importante, para a prosperidade econômica, porque suas inovações geram crescimento econômico e também porque o auto-empregado cria empregos.

Pamplona (1998) questiona se o auto-emprego urbano é uma alternativa de trabalho que pode superar, com vantagens inclusive, os problemas gerados pelo declínio do emprego padrão (trabalho assalariado, permanente e em tempo integral) ou se não passa de uma das manifestações contemporâneas da precarização do trabalho.

O conceito de auto-emprego, para Pamplona (1998), consiste em:

Uma situação de trabalho na qual o trabalhador independente controla seu processo de trabalho (atividade em si, matérias-primas, meios de trabalho); fornece a si próprio seu equipamento, o que permite que o proprietário dos meios de produção participe diretamente da atividade produtiva; sua renda não é previamente definida, pois dependerá de seu trabalho, de seu capital e da demanda direta do mercado de bens e serviços; seu objetivo primordial é prover seu próprio emprego (meio de subsistência) e não valorizar seu capital (acumulação de capital) (PAMPLONA, 1998, p. 135).

Muitas pessoas têm esperança de obter rendimentos mais altos no auto-emprego, mas nem sempre isso se concretiza, pois após a década de 70, houve um declínio nos rendimentos dos auto-empregados, de uma posição mais favorável para uma posição menos favorável com relação à média dos assalariados, e ampliada quando separamos o auto-emprego por gênero e ocupação. Pamplona (1998) cita Aronson, o qual informa que não há consenso na literatura acerca do por que dessa posição inferior do rendimento médio do auto-emprego em relação ao trabalho assalariado. Aronson sugere algumas hipóteses, como indivíduos com características menos competitivas para o mercado estariam procurando o auto-emprego; o crescimento das oportunidades do auto-emprego estaria concentrado em setores e ocupações de mais baixo retorno, enquanto oportunidades para trabalhadores assalariados estariam surgindo em setores e ocupações mais bem remunerados; mesmo com dotações de capital humano e motivação para o trabalho equivalente entre auto-empregados e assalariados, as imperfeições do mercado produziriam um rendimento menor para os primeiros; os auto-empregados, por causa de informações de mercado imperfeitas, acabariam por subestimar a quantidade de capital necessária para sustentar sua empresa superestimariam suas habilidades gerenciais e sua experiência e não adquiririam os conhecimentos necessários sobre o mercado para seu produto, o que refletiria em baixos rendimentos e alta mortalidade dos pequenos negócios.

A grande heterogeneidade entre os auto-empregados (profissionais liberais, faxineiras, cabeleireiros, etc.); as diferenças de horas trabalhadas, o volume de capital empregado, podem explicar a maior dispersão do rendimento dos auto-empregados do que do rendimento dos assalariados. Também, os auto-empregados,

Na maioria dos casos, não participam de sindicatos e dispõem, portanto de pouco poder de barganha. São privados de certos mecanismos de proteção social, como o seguro desemprego e outros, que protegem contra atitudes discriminatórias de raça e sexo. O auto-emprego tende a ser uma situação

de trabalho mais instável (em termos de rendimentos e tempo de permanência no emprego). (PAMPLONNA, 1998, p. 140 - 141).

Mas, alguns fatores afetam as chances de um indivíduo manter ou obter sucesso no auto-emprego, entre eles, as características individuais do fundador do negócio; a própria natureza desse negócio; as condições de competição, e participar de redes de subcontratação e de relações comerciais entre pequenas empresas e também com grandes unidades empresariais, como ocorre no Japão e na Itália. Bryson e White, citados por Pamplona (1998), afirmam que mesmo admitindo que as pesquisas sobre esse tema ainda sejam inconclusivas, alguns fatores como o maior tempo de experiência do auto-empregado no setor ou subsetor em que está atuando; qualificações técnicas e profissionais; negócios que objetivam o mercado nacional em detrimento do local, negócios que ocupam um “nicho” mercadológico; que atendam poucos, mas grandes clientes provocam chances de sobrevivência.

Sobre este assunto, Cacciamali, citada por Pamplona (1998, p. 85), afirma que os pequenos negócios, tendo em vista suas limitações de capital, capacidade gerencial e sua atuação em mercados mais competitivos, não cumprem ou não podem cumprir certas regulamentações existentes, colocando o pequeno proprietário (o auto-empregado) na ilegalidade (exemplo: não pagamento de impostos, desrespeito a normas sanitárias, trabalhistas, ecológicas e outras), o que dificulta a celebração de contratos mais sólidos, participação em licitações e obtenção de crédito.

Como vantagens do auto-emprego, Pamplona cita a ampliação das oportunidades de participação das pessoas no mercado de trabalho e o aumento da capacidade da força de trabalho de se adaptar a mudanças macro e microeconômicas.

Segundo Pamplona:

Alguns indivíduos deslocados do assalariamento em virtude da desativação de plantas industriais, obsolescência tecnológica, problemas de saúde ou aposentadoria compulsória têm se tornado auto-empregados como forma de obter alguma renda e/ou manter a auto estima. Indivíduos com desvantagens no domínio da língua local, como imigrantes ou discriminados por conta de etnia ou sexo têm usado o auto-emprego como meio de ganhar a vida. (PAMPLONA, 1998, p.145).

O auto-emprego pode se constituir em alternativas para aqueles que já dispõem de certos recursos e de boa inserção social, mas para os mais fragilizados socialmente, o assalariamento representa uma condição mais favorável. Para os

mais fragilizados o auto-emprego se colocaria “como uma forma de resistência a adversidades ainda maiores e não como mecanismos que viabilizasse ascensão social, como antes tinha sido o assalariamento” (Pamplona,1998, p.157).

Então, as ocupações, a jornada de trabalho e a norma salarial são eixos estruturais presentes no conteúdo dos sistemas nacionais de relações de trabalho que também sofreram mudanças.

2.1.6 AS MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Dedecca (1998) analisa que nos anos 50 e 60, países capitalistas avançados foram capazes de associar crescimento da produção e aumento da produtividade com desenvolvimento e democratização das relações de trabalho. E que nos anos 70 houve uma recusa crescente em fazer novas concessões nesse campo. Tanto os EUA como a Europa, contestaram (empresas e governos) os sistemas nacionais de relações de trabalho que haviam sido estabelecidos nos anos de ouro do pós-guerra.

O aumento do desemprego no início da década de 80 e as perspectivas negativas para o futuro do emprego enfraqueceram os sindicatos.

A primeira metade dos anos 80,

Aponta para um movimento de crescente descentralização das relações de trabalho. Essas alterações ocorreram em um contexto de elevada instabilidade econômica e sob uma perspectiva de modernização produtiva centrada na questão tecnológica, em que as relações de trabalho apareciam totalmente subordinadas as decisões de reengenharia das plantas produtivas (DEDECCA, 1998, p. 172).

No período de 85 a 90, iniciou-se expansão na economia internacional sustentada pela recuperação norte-americana, com nova etapa de reorganização produtiva associando-se a introdução de novos equipamentos a inovações organizacionais.

Três eixos estruturais estabeleceram os conteúdos dos sistemas nacionais de relação de trabalho: as estruturas ocupacionais, a jornada de trabalho e a norma salarial. (DEDECCA, 1998). O movimento recessivo, (a partir do final de 1989), num contexto de acirrada competição nos mercados nacionais e internacionais, exigiu das empresas um comportamento que minimizasse os efeitos da queda abrupta do

nível de atividade, como por exemplo, a diminuição das restrições para a contratação por tempo determinado e/ou parcial e a redução dos custos de contratação e demissão de mão-de-obra. As empresas teriam ampla capacidade em alocar trabalho, manejar a jornada de trabalho e ordenar os salários. As dificuldades passaram a ser reguladas pelo Estado, (mesmo que limitada), e não mais atribuídas a negociações coletivas. (DEDECCA, 1998).

Para Oliveira (1998), há um clima de profunda insegurança entre os trabalhadores, além de sérias dificuldades para a atuação das organizações sindicais e destaca :

O forte dualismo entre trabalhadores que desfrutam de garantias legais quanto aos seus postos de trabalho e aqueles que estão sujeitos a relações extremamente precárias; o desemprego estrutural, que está debilitando o poder de negociação sindical e fazendo com que a concorrência entre os próprios trabalhadores passe a contar mais no cálculo das políticas econômica e salarial; o declínio da população industrial e do trabalho manual, que está afetando diretamente o cerne da cultura e da experiência sindical, baseadas nos setores tradicionais da indústria; o aumento relativo do emprego nos serviços , que está levando ao aparecimento de indivíduos totalmente alheios a ideais coletivos, que valorizam seu saber individual em detrimento dos laços tradicionais de solidariedade da classe trabalhadora; a segmentação, a diferenciação e a pluralidade de status ocupacional, que tornam cada vez mais complexa e difícil à representação, por meio dos sindicatos, dos interesses do conjunto dos trabalhadores (OLIVEIRA, 1998, p. 191).

E diante destas transformações, como tem se comportado o mercado de trabalho brasileiro e quais são as alternativas de enfrentamento pela política pública de emprego, trabalho e renda?

2.2 O MERCADO DE TRABALHO E A POLÍTICA PÚBLICA DE EMPREGO NO BRASIL

2.2.1 O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Nesta seção apresenta-se inicialmente uma síntese do comportamento do mercado de trabalho brasileiro em alguns períodos históricos, na tentativa de compreender as relações existentes entre as alterações no sistema produtivo e os efeitos no mercado de trabalho.

A) Período Anterior a 1960

Borges e Vieira (2000) citam que, em meados do século 19, a estrutura da economia brasileira não diferia muito de três séculos anteriores, pois a base produtiva era a grande lavoura e o trabalho escravo. Nos quatro primeiros séculos da história econômica brasileira, havia alto grau de desigualdade da renda, pois a propriedade da terra, um dos principais fatores de produção em economias pré-industriais, era altamente concentrada e o trabalho assalariado só ganhou importância relativa a partir do último quartel do século 19. Na segunda metade do século 19, houve a transição do trabalho escravo para o trabalho livre, forçada pela proibição do tráfico de escravos africanos em 1850, pela posterior abolição da escravidão no Brasil em 1888 e, em grande parte, facilitada pela freqüente imigração de trabalhadores livres vindos da Europa na segunda metade do século 19 e início do século 20, atraídos pela expansão cafeeira e pelo início de desenvolvimento industrial no Brasil.

Para Baer, citado por Vieira e Borges (2000), a Primeira Guerra Mundial e a grande depressão dos anos 30, representaram considerável impulso para o surgimento de uma base industrial mais duradoura no País. O atraso do processo de industrialização no Brasil deve-se, em grande parte, à política mercantilista portuguesa, que proibia o desenvolvimento de qualquer tipo de indústria na colônia. Vários tipos de indústria surgiram no final do século 19, mas, até a segunda década do século seguinte, poucas delas haviam se estabelecido solidamente.

Suzigan, citado por Vieira e Borges (2000), afirma que somente a partir da década de 30 a política econômica brasileira passou a adotar medidas visando explicitamente à indústria, estimulado inicialmente pela política cambial, cujo objetivo era controlar desequilíbrios externos, mas, que foi favorável à indústria. Outros instrumentos foram utilizados, como a concessão de financiamento de longo prazo e a participação direta do governo como empresário, em grandes empreendimentos na indústria de base (siderurgia, mineração, química, motores pesados, energia elétrica). Na década de 50, foram adotadas políticas explícitas para acelerar a industrialização do País, como: tarifa aduaneira efetivamente protecionista, incentivos ao capital estrangeiro para acelerar a implantação e o desenvolvimento de indústrias de ponta, e incentivos fiscais regionais ao desenvolvimento industrial.

Entretanto, segundo Lacerda, citado por Vieira e Borges (2000), o modelo de industrialização adotado após os anos 30, criava uma base industrial diversificada e intensificava a urbanização, agravando-se as disparidades de renda e as desigualdades regionais. Ao longo do período 1930/60 a economia brasileira experimentou taxas de crescimento econômico relativamente elevadas; o PIB cresceu mais de 4,0% no período 1939/47; 7,0% no período 1950/55 e foi superior a 8,0% no período 1955/60.

Com relação ao mercado de trabalho, Almeida, também citado por Vieira e Borges (2000, p. 301), destacou que “a taxa de absorção de mão de obra na “prestação de serviços” foi superior à dos demais setores da economia na década de 50, e isso decorreu da maior urbanização e do aumento da participação feminina na força de trabalho”. Para Almeida, as tendências setoriais de emprego naquela década foram no sentido de ampliar a participação dos salários na renda gerada na economia, por conta da elasticidade de substituição entre capital e trabalho maior em serviços que na indústria.

B) Período 1960/1990

No período 65/75, a taxa de crescimento da economia brasileira (PIB) foi um pouco superior a 8,0% . Esteve pouco acima de 7,0% no período 1975/80 e caiu para valores entre 1,0 e 2,0% na década de 80 (AZZONI, citado por VIEIRA e BORGES, 2000). Com o aumento dos preços do petróleo, a partir de 1973, o governo optou por manter as taxas de crescimento dos anos anteriores via endividamento externo; e em 1979 a economia brasileira começou a sofrer as conseqüências: a taxa de inflação crescente, o pagamento de juros e amortizações da dívida externa atingiam cerca de 70% do valor das exportações. E ao longo da década de 80, com o propósito de superar a crise no período de 1982/84, houve negociação com o Fundo Monetário Internacional (FMI) buscando reequilibrar as contas externas e reduzir a inflação; e teve caráter recessivo. No período 1986/89, foram implantados vários programas não-recessivos de estabilização, buscando-se também reduzir a inflação, mas de forma a minimizar os efeitos sobre a distribuição de renda e o nível de produção (BORGES e VIEIRA, 2000).

Mas, a inflação se tornou particularmente problemática a partir da década de 80, com taxas acima de 100% ao ano. Nos anos de 1988 e 1989, a inflação tornou-se um fenômeno permanente. (BORGES e VIEIRA, 2000).

C) Década de 1990

Na década de 90, destacam-se: a maior abertura da economia (redução de tarifas de importação); a estabilização dos preços conseguida com o Plano Real, implementado em 1994; início de um processo de grandes transformações, com investimento em tecnologia visando o aumento da produtividade, cuja consequência principal foi a elevação da taxa de desemprego, especialmente no setor industrial. Os efeitos do Plano Real foram uma “queda relativamente brusca e rápida da taxa de inflação e aumento substancial do PIB, nos primeiros meses após sua implantação, causado pelo crescimento da demanda, principalmente pela elevação do consumo das camadas de baixa renda até meados de 1995”. (BORGES e VIEIRA, 2000, p. 309).

Em seguida, houve redução no ritmo da taxa de crescimento do PIB e aumento da taxa de desemprego, principalmente após 1996, apresentando danos nos ganhos de renda real dos mais pobres, nos primeiros meses do plano. O ajuste das empresas ao ambiente de abertura econômica, e as baixas taxas de crescimento econômico levou ao aumento das taxas de desemprego, piorando a distribuição pessoal da renda.

Segundo Oliveira (1998) acumulam-se, nas cidades, grandes massas de “população excedente” (trabalhadores informais) e a própria dinâmica da acumulação capitalista, cria-lhes oportunidades com pequenas atividades mercantis. Mas, tornou-se grande a miséria nessa camada social, nos locais onde há elevado número de trabalhadores informais e reduzida renda gerada pelas atividades capitalistas.

Algumas circunstâncias explicam a distribuição de renda no Brasil, país onde há um grande descompasso entre a capacidade de produzir riqueza, o grau de desenvolvimento das forças produtivas e as manifestações de pobreza. Segundo Oliveira (1998), dada à flexibilidade dos contratos e do bloqueio da ação sindical, vigora no Brasil a associação entre baixos salários e excedente de mão-de-obra. E

ainda, com instabilidade no emprego muitos trabalhadores ficam impedidos de acesso aos planos de carreira e qualificação profissional, o que provoca grande diferenciação entre os assalariados, havendo também desigualdade de renda entre proprietários e não-proprietários.

Pochmann (2000) acrescenta que o desassalariamento, quando comparado com a evolução ocupacional ao longo do século 20 no Brasil, e a perda de participação do emprego assalariado no total da ocupação, indicam uma mudança substancial na estrutura ocupacional. A dinâmica do emprego com carteira assinada indica uma grave crise do emprego assalariado. As relações de trabalho no Brasil ainda permanecem subordinadas tanto ao conjunto de leis trabalhistas e sociais implementadas nos anos 30 como ao funcionamento do mercado de trabalho (excedente estrutural de mão-de-obra e elevada rotatividade ocupacional); e quanto mais fragmentado e descentralizado o sistema de negociações coletivas, maior a possibilidade de os frutos do crescimento econômico ser inadequadamente distribuídos.

Pelas informações da PNAD, no período 1992/95, as ocupações que mais cresceram foram o assalariamento com e sem registro em carteira de trabalho em estabelecimentos muito pequenos (com menos de cinco empregados), o emprego doméstico e a ocupação por conta própria. Estas ocupações, somadas ao trabalho sem remuneração em 1995, representavam cerca de 48% da estrutura ocupacional não-agrícola, sendo estas as que ofereceram maiores oportunidades de inserção para os trabalhadores com mais baixo nível de escolaridade, embora tenha havido uma melhora no perfil de escolaridade dos ocupados em todas as posições na ocupação. Já o assalariamento com registro em carteira de trabalho nos estabelecimentos com mais de cinco empregados e o emprego público representavam aproximadamente 51%.

Para Henrique (1998), a perda de capacidade de geração de empregos estruturados está associada a uma reestruturação regressiva da base produtiva e do próprio Estado, e é acentuada pelas severas restrições impostas à expansão da economia pelos crescentes desequilíbrios.

As pequenas e médias empresas em geral, têm seu espaço restringido, premidas ainda pela entrada de concorrentes externos e pelo aumento da concentração econômica em várias atividades, inclusive comerciais e de serviços. Especificamente na indústria, sobressaem os resultados negativos da abertura

comercial e da modernização das grandes empresas (fortemente dominadas por decisões de racionalização e pela introdução apenas pontual de novas gerações de equipamentos flexíveis) sobre o valor agregado, as cadeias produtivas e a produção doméstica, acabam conduzindo a uma redução do estoque de empregados e diminuindo sua capacidade de geração de empregos. (Henrique, 1998)

A privatização do setor produtivo estatal também estava conduzindo, previamente ou a partir da gestão privada desses negócios a uma redução de empregados, além do seu próprio desmonte, reformas administrativas, deterioração de gastos, com efeitos negativos sobre o emprego em serviços públicos essenciais. Também na reestruturação do sistema financeiro, amplificada ainda pela crise bancária ocorreu o mesmo resultado. (Henrique, 1998)

A queda da ocupação agrícola, entre 1992 e 1995 diminuiu cerca de 0,6% ao ano, e só não foi maior devido ao aumento das ocupações em tempo parcial e para autoconsumo; crescendo portanto a pressão sobre a ocupação urbana. Se forem considerados apenas os ocupados que trabalham mais de 15 horas semanais e excluída a ocupação para autoconsumo, teria ocorrido uma redução de cerca de 460 mil ocupações agrícolas nesse período, concentrada nos ocupados com domicílio rural (SILVA, citado por HENRIQUE (1998)). Aumentaram as importações e houve a desarticulação da produção em diversos segmentos agrícolas; além de continuar avançando a modernização da agricultura. Segundo HENRIQUE (1998), esse movimento estava associado a uma crise agrícola desencadeada pelo Plano Real.

O desemprego generalizado e o baixo crescimento do emprego assalariado estrutural disponibilizam um significativo número de potenciais prestadores de serviços, que podem se tornar assim mais baratos e até mesmo de melhor qualidade, realizados por uma população heterogênea. Mas, segundo Henrique (1998), há limites para continuar acomodando-os em atividades não-estruturadas empresarialmente ou no trabalho para famílias; e o aumento da disputa pelas oportunidades existentes tende a ampliar a desigualdade de inserção e rendimento nessas atividades. A maioria insere-se em condições ainda mais precárias e com menores rendas e uma minoria consegue obter remunerações elevadas.

A estabilidade de preços trazida pelo Plano Real, com a drástica queda do imposto inflacionário e com o fim da instabilidade dos níveis reais de rendimento corrente, contou com forte apoio popular, pois era possível prever e até mesmo

consumir bens duráveis, porque houve uma queda dos preços relativos da cesta básica de alimentos e uma ampliação do crédito ao consumo.

No entanto, conforme Henrique (1998),

A mera estabilidade de preços não é condição suficiente para superar nosso quadro de desigualdade e pobreza, e nem mesmo sua condição inicial na medida em que ela própria envolve a ampliação do desemprego e da instabilidade estrutural da economia brasileira (HENRIQUE, 1998, p. 107).

Segundo Theodoro (2004), a ação estatal sobre o mercado de trabalho brasileiro evidenciou-se pela idéia do crescimento econômico como a única política de emprego relevante, mas as taxas de crescimento da força de trabalho atingem níveis elevados, aumentam as atividades informais assim como das taxas de desemprego. Desta forma, mantem-se as desigualdades e suas conseqüências: a pobreza, o desemprego, a informalidade; e a ação estatal precisa ser efetiva para enfrentar (e reverter) esses problemas.

2.2.2 POLÍTICAS DE EMPREGO NO BRASIL

A intervenção do Estado no mercado de trabalho teve origem no modelo do Estado do “Bem Estar Social”, ou seja, do pós-guerra até meados dos anos 70, com caráter “passivo” (de provisão de renda e de benefícios de cunho assistencialista). Essa intervenção se expandiu para políticas “ativas” de emprego, através de um amplo sistema previdenciário e de serviços públicos de emprego. As políticas ativas de mercado de trabalho, conforme definição da OIT, citadas por VALLE (1998),

São as que propiciam ao governo atuar sobre a oferta e demanda por trabalho. A intervenção do Estado por meio dessas políticas objetivam melhorar o funcionamento do mercado de trabalho e assegurar maior igualdade de oportunidades, quer estruturando o processo de ajustamento entre oferta e procura, quer melhorando as oportunidades de reintegração de grupos menos favorecidos (VALLE, 1988, p. 228).

A Convenção 88 da OIT, que trata da Organização do Serviço de Emprego, ratificado pelo Brasil, estabelece que cada país-membro deve manter um sistema público e gratuito de emprego, formado por uma rede de escritórios locais ou regionais, com a participação de entidades representativas dos empresários e trabalhadores, e tendo como principais atribuições

Intermediar os trabalhadores na busca de emprego; orientar e propiciar formação ou readaptação profissional; recolher e coletar sistematicamente

informações sobre o mercado de trabalho; colaborar para a administração do seguro-desemprego e de outras medidas destinadas a amparar os desempregados (VALLE, 1998, p. 229).

As políticas de emprego, segundo POCHMANN (1998), nos países subdesenvolvidos, transformaram-se em políticas para o mercado de trabalho, através de ações descentralizadas e de recursos focalizados para as parcelas específicas da população desempregada ou pertencente ao chamado setor informal.

Para Moretto (1999), a conformação das políticas de emprego, origina-se com a consolidação do programa seguro-desemprego em 1986, confirmado na Constituição de 1988, que previu também a formação de um fundo público destinado a garantir os recursos necessários à concessão do benefício aos desempregados, efetivado no Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). A partir da criação do FAT pode-se implementar programas que visam a proteção do trabalhador desempregado, provendo-lhe rendimentos temporários para seu sustento e recursos para que ele possa estabelecer-se por conta própria, até que consiga empregar-se ou obter nova ocupação, passando pela qualificação/requalificação profissional. (MORETTO, 1999).

Para Azeredo (1998) no Brasil, os problemas decorrentes do novo paradigma tecnológico, da abertura dos mercados e da globalização financeira, se superpõem aos problemas do atraso (alto grau de informalização e de precariedade das relações de trabalho, desigualdade social, deficiências no sistema de proteção social, baixíssimo nível de escolaridade da força de trabalho, etc.); pois a dualidade e a heterogeneidade do mercado de trabalho são problemas histórico-estruturais do mercado de trabalho. Cerca de 50% da força de trabalho é constituída por trabalhadores sem contrato formal de trabalho ou que trabalham por conta própria. Mesmo dentro de cada região, há diferenças quando comparados empregados do setor de serviços com os alocados no setor industrial. Por isso, “as políticas públicas de emprego devem compreender um conjunto amplo e diversificado de instrumentos, atuando de forma integrada e articulada.” (AZEREDO, 1998, p.67).

Cacciamali, Silva e Matos (1998), afirmam que as ações do Sistema Público de Emprego (SPE), devem complementar e corrigir imperfeições impostas pelo crescimento econômico sobre o mercado de trabalho; disponibilizando informações que indiquem alternativas para o reingresso do trabalhador. Historicamente, os programas vêm sendo alterados, ou seja, de abordagem protetiva para orientações

e estratégias pró-ativas, e por isso, os SPEs de diferentes países e localidades vêm crescendo um programa adicional ao sistema constituído da criação de empregos temporários junto ao setor público, não permitindo a exclusão de longa duração. Afirmam os autores que o plano macroeconômico colocado em prática pelas administrações federais (do Plano Real até o momento presente) restringe a obtenção de maiores taxas de crescimento econômico, reduzindo, portanto, a criação de postos de trabalho, fato que limita a atuação das políticas de emprego, intervindo quase que exclusivamente no aprimoramento do funcionamento do mercado de trabalho e na empregabilidade do trabalhador, mas o SPE gera informações e aumenta a probabilidade do indivíduo empregar-se .

Especificamente a SETP (Paraná), criada em 2003, apresenta as políticas estaduais da assistência social e do trabalho e emprego, na gestão 2003-2006, definindo política pública de trabalho e emprego, como o conjunto de programas, projetos e atividades relacionadas ao Sistema Público de Emprego, destinados à habilitação de trabalhadores desempregados ao Seguro-Desemprego; a inserção de trabalhadores desempregados no mercado de trabalho; ao aumento de chances de colocação de trabalhadores no mercado, através da prestação de serviços de intermediação da força de trabalho, qualificação profissional e social; geração de novas oportunidades de trabalho, emprego e renda, mediante o apoio ao desenvolvimento do empreendedorismo, do associativismo, acesso ao crédito e outros mecanismos; ao vislumbre de potencialidades regionais/locais e de novas tendências do mercado de trabalho, utilizando-se de recursos do FAT e pautando-se por normas e diretrizes do MTE e do Conselho Deliberativo do Trabalho e Emprego (CODEFAT).

Duas secretarias nacionais, vinculadas ao MTE, têm relação direta com o SPETR. Uma relacionada especificamente com o SINE e a outra, com as atividades de Economia Solidária.

A SETP conta na sua estrutura organizacional, na área do trabalho e emprego, com cinco coordenadorias e um núcleo de coordenação: O Núcleo de Coordenação Estadual do Sistema Nacional de Emprego (CESINE), a Coordenadoria do Seguro Desemprego (CSD), a Coordenadoria de Intermediação de Mão-de-Obra (CIM), a Coordenadoria de Qualificação Profissional (CQP), a Coordenadoria de Geração de Emprego e Renda (CGE), a Coordenadoria de Estudos, Pesquisas e Relações de Trabalho (CRT).

Na esfera regional, a operacionalização do SPETR cabe aos Escritórios Regionais, localizados em 18 municípios-sede de região no Estado, tendo cada um, sob sua jurisdição, um grupo entre 9 e 36 municípios. Na esfera municipal, o SPETR é operacionalizado por unidades operacionais denominadas agências ou postos do trabalhador e agentes municipais do trabalho, responsáveis por articular o conjunto de ações da SETP com as prefeituras municipais, entidades sindicais, associações empresariais, entidades executoras contratadas pela SETP, conselhos municipais do trabalho e outras parcerias, sob a coordenação, supervisão e assessoramento técnico da SETP, por seus escritórios regionais.

As Unidades Operacionais do SPETR, denominadas Agências do Trabalhador, são estruturadas com sede, equipamentos e pessoal colocado à disposição, responsáveis pela operacionalização do conjunto de atividades que compõem o SPETR, no Paraná, como: intermediação de mão-de-obra, seguro-desemprego, formação profissional, geração de emprego e renda, estudos do mercado de trabalho e outros. Cabe ainda às Agências do Trabalhador apoiar o respectivo Conselho Municipal do Trabalho, exercendo sua secretaria executiva, e ser referência e instrumento para os escritórios regionais da SETP na implantação e acompanhamento dos programas /atividades.

O aparato institucional de controle social no âmbito do SPETR, além da estrutura operacional, conta com uma estrutura política de controle social, instrumento de gestão compartilhada das políticas públicas, constituída por conselhos, nas três esferas de governo. Na esfera federal, vinculados ao MTE, existem dois conselhos relacionados ao SPETR: o CODEFAT e o Conselho Nacional de Economia Solidária. O CODEFAT é um órgão colegiado, de natureza deliberativa, composto de forma tripartite e paritária por representantes de entidades nacionais de trabalhadores, empregadores e do poder público, que tem por finalidade consubstanciar na esfera federal, a participação da sociedade organizada na administração do SPETR, na qualidade de gestor dos recursos do FAT e atuando como definidor de diretrizes para os programas voltados à inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho. O Conselho Nacional de Economia Solidária tem por finalidade garantir a participação dos segmentos organizados da sociedade civil na elaboração, acompanhamento e avaliação das políticas de Economia Solidária, de forma articulada com as demais instancias de políticas de trabalho e renda.

Na esfera estadual, o Conselho Estadual do Trabalho, tem caráter permanente e deliberativo, composto de forma tripartite e paritária por representantes estaduais de entidades de trabalhadores, empregadores e do poder público. Tem por finalidade principal estabelecer diretrizes e prioridades para as políticas de emprego e relações de trabalho, no âmbito estadual.

Na esfera municipal, os Conselhos Municipais do Trabalho, tem igualmente caráter permanente e deliberativo e composição tripartite e paritária de representantes de entidades municipais de trabalhadores (sindicatos), empregadores (associações comerciais, industriais e agrícolas, clubes, lojistas, sindicatos patronais) e do poder público (representantes legais de órgãos do executivo municipal).

No âmbito da política pública do trabalho, emprego e renda, a SETP enfrenta alguns desafios (PARANÁ, 2003-2006), como a ampliação do foco do Sistema Público de Emprego para Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda; a maior articulação entre as políticas públicas passivas e ativas; a participação ativa na formulação e implementação de políticas de desenvolvimento econômico do Estado; o estabelecimento de parcerias compromissadas; a universalização do acesso às políticas públicas de trabalho, emprego e renda, e adequação de instrumentos e de posturas. (SETP, 2003-2006)

Na ampliação do foco do sistema, o trabalho, emprego e renda constituem um trinômio com três dimensões distintas, porém complementares, que integram o SPETR. O trabalho, entendido no seu sentido mais abrangente como direito individual ao livre acesso e exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão atendidas as exigências legais de formação ou qualificação profissional. O emprego, como a relação que se consolida em contrato de trabalho caracterizado pela natureza não eventual, subordinação e salário, ou seja, vínculo empregatício. A renda, auferida pela alienação do produto do trabalho, consubstanciado em bens ou serviços, mediante autogestão ou gestão solidária da própria força de trabalho associada a outros fatores de produção, incluindo formas de renda obtidas sem o trabalho direto, como os rendimentos de aplicações financeiras, previdência social, programas de renda mínima e outras (SETP, 2003-2006)

No âmbito das políticas públicas de trabalho, emprego e renda, as políticas passivas são aquelas destinadas a proteção dos trabalhadores desempregados, ou em faixas salariais mais baixas, mediante o Seguro-Desemprego, abono salarial,

programas de renda mínima e também ações assistenciais emergenciais. As políticas ativas são constituídas por ações de natureza estruturante, capazes de garantir a auto-suficiência da população, composta por ações de apoio a investimentos, acesso ao crédito, qualificação profissional, apoio ao empreendedorismo, às formas de economia solidária e iniciativas similares, além de medidas de natureza macroeconômica, de incentivos fiscais e outras. O desafio consiste em articular e/ou integrar as políticas ativas ou estruturantes e as passivas ou emergenciais de modo que beneficiem direta ou indiretamente o público alvo em questão.

Em decorrência da própria natureza das atribuições do MTE, o SPETR se restringe às atividades de natureza programática, mas é fundamental participar ativamente da formulação e implementação de políticas de desenvolvimento econômico do Estado, realizada mediante a articulação intersetorial com órgãos de pesquisa e instituições envolvidas com o estudo e a interpretação de dados e informações que possibilitem a compreensão da realidade e a implementação de políticas de desenvolvimento sustentável, integradas com as potencialidades regionais/locais. Este é o papel fundamental dos conselhos do trabalho, que precisam do conhecimento da realidade onde se pretende atuar na busca de soluções efetivas.

No estabelecimento de parcerias, com prefeituras municipais, entidades de assistência técnica, entidades sindicais ou associativas de trabalhadores ou empregadores, universidades e outros, é preciso ter engajamento em projetos também de iniciativa própria, de modo que representem a soma de esforços e de experiências acumuladas na área de atuação, isto é, parcerias mais estáveis e compromissadas com a causa.

Ampliar a universalização do acesso às políticas públicas de trabalho, emprego e renda àqueles que não tem o perfil de escolaridade e profissionalização exigido pelo mundo do trabalho atual, é um grande desafio para o SPETR, que deve preparar o cidadão para estar, no mínimo, apto a ser cliente potencial das políticas públicas de trabalho e renda.

A SETP, ao apoiar o microempreendedorismo e a economia solidária, tem como desafio propugnar para que os mecanismos de crédito popular (Banco Social, Proger, cooperativas de crédito), os programas de assessoria técnica, tecnológica, gerencial, jurídica, mercadológica e outras, os programas de qualificação do

trabalhador, os instrumentos de diagnósticos sobre potencialidades de desenvolvimento regional/local e todos os outros programas, serviços e mecanismos de apoio se adequem, cada vez mais, às necessidades dos microempreendedores, formais e informais, bem como aos trabalhadores autogestionados.

A SETP adota uma postura de valorização do ser humano, o que implica na adoção de práticas, que favoreçam o despertar da consciência crítica, estimulem a organização e facilitem o acesso ao conhecimento e ao exercício pleno dos direitos de cidadania. A organização associativa, cooperativa, comunitária ou sindical dos usuários não deve ser condição para o acesso aos programas da área do trabalho, mas sem dúvida, é instrumento importante de superação do paternalismo e de mudança das condições de vida.

3 APRESENTAÇÃO DO PROGRAMA CENTRAL DO PROFISSIONAL AUTÔNOMO E PEQUENOS SERVIÇOS-CPA E METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO

Será apresentado o programa CPA, baseado nas informações descritas pela SETP em manuais de normas e procedimentos do programa Disque Pequenos Serviços – 2004; no manual da CPA – 2005 e no folder do programa – 2005.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DO PROGRAMA CENTRAL DO PROFISSIONAL AUTÔNOMO E PEQUENOS SERVIÇOS (CPA)

A SETP, através da Coordenadoria de Intermediação de Mão-de-Obra (CIM), visa a colocação de trabalhadores no mercado de trabalho, facilitando-lhes o acesso às vagas disponíveis, e ao empregador, a possibilidade de obter, com facilidade, trabalhadores com o perfil necessário.

O programa CPA surgiu em 1998, estimulado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), num momento brasileiro de elevação do desemprego. No Paraná, o programa foi inicialmente implantado em alguns municípios, a maioria de grande porte populacional. Atualmente, está sendo operacionalizado em doze municípios do Estado: Araucária, Campo Largo, Campo Mourão, Cascavel, Cianorte, Curitiba, Foz do Iguaçu, Francisco Beltrão, Guarapuava, Paraná, Pato Branco e Ponta Grossa.

A CPA objetiva aproximar os trabalhadores autônomos dos usuários deste serviço, de forma segura, rápida e eficaz. Trata-se da intermediação na contratação, por pessoas físicas ou jurídicas, de profissionais autônomos, para a realização de pequenos serviços, de curta duração, realizados por empreitada ou ajuste prévio, desde que constituam em demanda de natureza eventual de quem contrata.

O profissional autônomo caracteriza-se por prestar serviços eventuais, (aqueles não planejados previamente como fazendo parte do comum da empresa), em diversos domicílios ou em empresas, sem manter, no entanto, uma relação de subordinação a um empregador específico.

3.1.1 OBJETIVO GERAL DA CPA

O objetivo geral do programa é garantir ocupação mais freqüente e melhoria de renda a trabalhadores autônomos, assim como atender a demanda crescente por parte dos usuários dos serviços ofertados. Busca potencializar a intermediação de profissionais autônomos para a prestação de pequenos serviços no mercado de trabalho, tanto para os profissionais que não conseguem emprego, como para os que optam pelo trabalho autônomo.

3.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DA CPA

- Intermediar a contratação de profissionais autônomos, por pessoas físicas ou jurídicas. Proporcionar ocupação mais freqüente e melhoria da renda;
- Apoiar na melhoria da qualificação profissional;
- Fomentar a possibilidade de agregar atividades profissionais correlatas, através do associativismo e/ou cooperativismo.
- Difundir entre os trabalhadores autônomos a possibilidade de acesso ao crédito orientado através do programa Banco Social.

3.1.3 PÚBLICO ALVO DA CPA

- Profissionais Autônomos
- Usuários interessados em Serviços Eventuais

O público alvo do programa são os trabalhadores autônomos, qualificados e aptos a prestar serviços nas mais diferentes atividades profissionais.

Os usuários são todos os interessados, donas de casa, empresários, que demandem mão-de-obra para a execução de serviços não permanentes, como pintura, eletricidade, jardinagem, diarista, encanador, etc.

3.1.4 OPERACIONALIZAÇÃO DA CPA

O cadastramento do profissional autônomo requer sua presença física na Agência do Trabalhador, para apresentar os documentos básicos e assinatura no cadastro. No momento do cadastramento, o Agente Operacional do programa, deve orientar o trabalhador para providenciar o alvará da prefeitura, registrar-se junto ao INSS, visando direitos de seguridade social, aposentadoria e demais benefícios sociais assegurados pela Previdência Social; informar sobre as ações de intermediação de mão-de-obra; qualificação social e profissional; crédito orientado e assistido; habilitação ao seguro desemprego; demais atividades da Agência do Trabalhador, voltadas à inserção do trabalhador no mercado de trabalho. Também, o profissional autônomo deve ser estimulado para participar de reuniões promovidas pela Agência, com outros profissionais, e solicitado sugestões de assuntos para discussão em grupo.

O usuário, pessoa física ou jurídica, pode efetuar seu cadastro na Agência do Trabalhador, ou por telefone e solicitar o serviço desejado.

3.1.5 CUSTO DA CPA

O programa não tem custo, tanto para o profissional autônomo, quanto para o usuário.

O usuário remunera o profissional autônomo pelo serviço prestado, conforme estabelecido entre eles.

3.1.6 PREÇOS DOS SERVIÇOS DOS AUTÔNOMOS

O preço do serviço é definido pelo profissional autônomo, em reunião de sua categoria profissional. Ele apresenta a tabela de referência com os valores fixados por categoria ocupacional. As Agências do Trabalhador, devem ter a tabela de preços dos serviços, como base para definir o valor referente ao serviço a ser executado. Essa tabela deve ser atualizada e voltada à realidade do município.

Desde 2003, o cadastro foi informatizado através do sistema denominado: SIMO-INTEGRADO e SIMO-RURAL, e contém os seguintes campos:

Inclusão de trabalhadores; cadastro de usuários; solicitação de serviços (cadastra o serviço solicitado pelo usuário); resultado de encaminhamento (refere-se a baixa na avaliação do serviço efetuado) ; órgãos (refere-se ao cadastro da agência na central do programa); tabelas (funções).

3.1.7 CONTROLE DE QUALIDADE DA CPA

Antes de o profissional ser liberado para serviços, o Agente Operacional do programa, consulta a veracidade das informações prestadas pelo profissional autônomo, junto às fontes de referências apresentadas.

As reuniões com os profissionais autônomos visam orientar sobre: as normas e procedimentos do programa, a importância da boa apresentação no local de trabalho, e os cuidados necessários.

O Agente Operacional precisa estar atento às possíveis “burlas”, pelo usuário, isto é, não permitir que a CPA seja utilizada como alternativa para evitar a contratação de pessoal, tal como: a repetição contínua das mesmas atividades profissionais (dentro da semana/ mês), caso típico de supermercados com os repositores e remarcadores, por exemplo. (O programa pode encaminhar o profissional autônomo para a execução de serviços de sua especialidade, pelo período de sete dias, e havendo necessidade de prorrogação, por mais sete dias, encerrando-se então, a partir daí, o comprometimento da CPA). Quem deve se preocupar com o período de tempo de execução do serviço do autônomo é o usuário (tomador de serviço), pois ele responderá por quaisquer questões jurídicas na Justiça comum ou na Delegacia Regional do Trabalho (DRT), e não a Agência do Trabalhador. O usuário deve ser informado destas condições que, inclusive, é mencionada na Carta de Encaminhamento, não podendo desta forma, alegar desconhecimento. É sabido que, enquanto não retornar a Carta de Encaminhamento assinada pelo usuário, o autônomo fica impossibilitado de novo encaminhamento. Toda responsabilidade, acordos, serviços, valores, é definida entre as partes – profissional autônomo e usuário. A responsabilidade da Agência do Trabalhador é de apenas o encaminhamento.

Em caso de solicitação pelo usuário de grande número de profissionais, tais como: animador de propaganda (panfletista), seguranças, recepcionistas, limpeza, entre outros; no atendimento, o Agente Operacional deve solicitar cópia do contrato

social atualizado e a procuração de quem está fazendo o contrato. Fazer contato com a matriz da empresa por telefone e procurar inteirar-se de todas as informações necessárias. Para o pleno funcionamento do programa, da parte dos gestores, dois fatores são fundamentais: comprometimento e divulgação.

A CPA deve ser amplamente divulgada, seja na mídia, no comércio local, terminais de ônibus, condomínios de edifícios, hotéis e outros.

O Agente Operacional do programa faz a verificação aleatória, por amostragem, sobre a qualidade dos serviços prestados, como forma de aumentar a aceitação e a divulgação do programa. Há um formulário de avaliação, anexado à carta de encaminhamento, para ser devidamente preenchido pelo usuário, e devolvido pelo profissional; sendo esta uma das condições de permanência do profissional autônomo no programa. Quando há reclamação dos usuários, o Agente Operacional do programa verifica no local, a qualidade do serviço executado.

3.1.8 PROCEDIMENTOS RECOMENDADOS PELA SETP PARA OS BENEFICIÁRIOS DA CPA

a) ROTATIVIDADE DE PROFISSIONAIS

A SETP promove sistema de rotatividade na indicação, objetivando proporcionar a oportunidade de renda para todos os cadastrados, respeitando-se, no entanto, a indicação quando feita pelo usuário do programa.

b) JULGAMENTO DE DEMANDAS

A competência de julgar os problemas decorrentes da execução do contrato é da Justiça do Trabalho. Demandas de qualquer das partes (trabalhador e empregador), devem ser resolvidas entre as mesmas, não devendo a Agência do Trabalhador entrar no mérito da questão. Quaisquer acertos entre o usuário e o profissional, diz respeito apenas às partes, o programa não participa da decisão. Não havendo acordo entre as partes, a parte prejudicada deve procurar seus direitos junto às autoridades competentes. Apenas deverá entrar no mérito, no caso de reclamação pelo usuário, de mau comportamento do trabalhador, má qualidade do serviço ou de preço exorbitante. O profissional deve ser convocado para dialogar sobre o ocorrido, apontando as providências cabíveis. E havendo reincidência, seu cadastro poderá ser excluído do programa.

c) PARA O USUÁRIO DA CPA

Exigir o crachá do profissional autônomo, a carta de encaminhamento e avaliação do serviço. Devolver a avaliação para o profissional entregar na Agência, ou entregá-la por conta própria. Avisar no mesmo dia quando sua solicitação não for atendida.

Antes de autorizar a execução do serviço solicitado, o usuário deverá definir com o profissional autônomo as condições da prestação de serviços, e, principalmente o valor a ser pago.

3.1.9 RECURSOS UTILIZADOS NA OPERACIONALIZAÇÃO DA CPA

a) RECURSOS HUMANOS

Na SETP, há um coordenador estadual da CPA que acompanha e monitora o programa no Estado do Paraná.

Nas Agências do Trabalhador, em geral, há apenas um Agente Operacional, capacitado para o programa, que operacionaliza, desde a divulgação, cadastramento, elaboração de relatórios, acompanhamento e avaliação. Na maioria dos municípios, o Agente Operacional trabalha oito horas diárias, de segunda a sexta-feira, possui escolaridade de ensino médio, e é contratado pela Prefeitura Municipal.

b) RECURSOS MATERIAIS

A SETP, através de convênio com o MTE e Prefeitura Municipal, disponibiliza ao Agente Operacional, veículo, móveis, equipamentos e material de consumo (mesa, cadeira, armário, computador, impressora, telefone, fax, material de escritório, material de divulgação do programa, etc.).

c) RECURSOS FINANCEIROS

São provenientes, em geral, de convênio entre o MTE/SETP/Prefeitura Municipal. A remuneração do Agente Operacional é encargo da Prefeitura Municipal.

3.1.10 PERSPECTIVAS PARA O PROGRAMA CPA

Segundo a Coordenadora da Coordenadoria de Intermediação de Mão-de-Obra-CIM, a perspectiva é de que todas as Agências operacionalizem o programa, independente do número de serviços a serem realizados. Muitas Agências estão interessadas em implantar o programa, mas estão aguardando a instalação do novo programa informatizado, previsto para implantação na primeira quinzena de dezembro de 2007, que processará paralelo com a IMO, podendo buscar profissionais cadastrados na IMO para serem encaminhados à CPA, entre outras possibilidades. O interesse em operar a CPA ampliou desde que foi instituído o sistema de avaliação e atribuição de pontos às Agências do Trabalhador, onde cada Agência após o cálculo total de pontos obtém um conceito final. Com base no conceito são definidos os investimentos de SETP naquele município, portanto operacionalizar a CPA conta ponto, e rende investimentos.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS UTILIZADOS NO ESTUDO

Este estudo utiliza uma metodologia dividida em duas etapas, a primeira, de descrição de resultados quantitativos processados pela SETP, com avaliação de desempenho; e a segunda, de estudo de caso da CPA.

4.1 AVALIAÇÃO DE POLÍTICA PÚBLICA

A avaliação de políticas públicas consiste na análise crítica de verificação da medida em que as metas estão sendo alcançadas, e com que qualidade foram cumpridas. A política pública de emprego, trabalho e renda, em sua concepção mais abrangente, diz respeito ao processo de decisão quanto aos princípios, prioridades e diretrizes sobre os programas e ações na área específica de emprego, trabalho e renda. Vários tipos de avaliação podem ser realizados, porém, sempre com o cuidado de considerar o cenário em que a política está inserida, as influências sociais, políticas, econômicas e culturais de determinada conjuntura. Pois num programa social há realidades complexas com intervenções de muitos fatores e sujeitos que acabam moldando as relações e os processos.

As atividades de avaliação de políticas públicas vêm sendo fundamentadas em três grandes eixos: efetividade, eficácia e eficiência; a avaliação, portanto é a atribuição de valor sobre o grau de eficiência, eficácia e efetividade das políticas públicas.

Numa síntese do estudo de Silva (2006), sobre avaliação de políticas, este cita Arretche (2001), o qual afirma que a distinção dos eixos de avaliação destina-se a separar aspectos diferentes dos objetivos e, conseqüentemente da abordagem e dos métodos e técnicas de avaliação.

A) Avaliação da Efetividade da Política Pública

Silva (2006) afirma que a efetividade estabelece o impacto da ação na população alvo. A efetividade está relacionada a verificação da relação entre a implementação de um programa e seus impactos e/ou resultados, ou seja, refere-se ao “sucesso ou fracasso em termos de uma efetiva mudança nas condições sociais

prévias da vida das populações atingidas pelo programa sob avaliação” (ARRETCHE, 2001:32).

De acordo com Figueiredo e Figueiredo (1986), a efetividade pode ter duas dimensões: a objetiva e a subjetiva. Segundo estes autores,

A efetividade objetiva é o critério de aferição da mudança quantitativa entre o antes e o depois da execução do programa. O critério de avaliação efetividade subjetiva tem sido cada vez mais usado na medida em que o conceito de Bem-Estar-Social tem sido desdobrado em suas dimensões materiais, psicológicas e culturais. Neste sentido, a efetividade subjetiva torna-se o critério de aferição de mudanças psicológicas, de mudanças nos sistemas de crenças e valores e, notadamente, tem a função de aferir a percepção da população sobre a adequação dos resultados objetivos dos programas aos seus desejos, aspirações e demandas(...) (FIGUEIREDO & FIGUEIREDO, 1986, p. 116-117).

A avaliação da efetividade: sob o ponto de vista da totalidade, é o “estudo do impacto do planejado sobre a situação, à adequação dos objetivos definidos (...), estudo dos efeitos da ação sobre a questão objeto do planejamento”. (FIGUEIREDO 1986,117). Questiona-se quanto a proposta, os objetivos e a ação desenvolvidos, se deram respostas adequadas e duradouras à realidade (cobertura e abrangência da população demandatária), no limite do âmbito da intervenção planejada.

No Brasil, a avaliação da efetividade das políticas públicas é muito recente, afirma Silva (2006), porque há certa dificuldade em relacionar resultados obtidos com os produtos oferecidos pela política. Entretanto, apesar dessa dificuldade, o critério da efetividade tem estado presente nas avaliações de política no país em virtude de sua relação com os ideais de igualdade, de justiça social e expectativas de redução da pobreza e da exclusão social (ARRETCHE, 2001) embora em escala bem menos significativa, conforme aponta Figueiredo e Figueiredo (1986).

Podendo-se, portanto, levantar questionamentos para a CPA, como:

a) Quais os impactos e/ou resultados da ação na população alvo em termos de uma mudança efetiva nas condições sociais prévias da população atingida pela CPA?

Efetividade objetiva:

b) Qual a mudança quantitativa entre o antes e o depois da CPA?

Efetividade subjetiva (dimensões materiais, psicológicas e culturais);

c) Quais as mudanças qualitativas significativas e duradouras, comportamentais, nas crenças e valores da população alvo?

d) Os beneficiários da CPA têm a percepção sobre a adequação dos resultados, objetivos do programa aos seus desejos, aspirações e demandas?

e) A CPA deu resposta adequada e duradoura à realidade (cobertura e abrangência da população demandatória) no limite do âmbito da intervenção planejada?

B) Avaliação da Eficácia da Política Pública

Silva (2006) cita que a avaliação da eficácia refere-se à relação entre os objetivos e instrumentos explícitos de um dado programa ou política e seus resultados efetivos (FIGUEIREDO & FIGUEIREDO, 1986). E que segundo ARRETICHE (2001), esta avaliação pode ser realizada entre as metas propostas e as alcançadas pelo programa ou entre os instrumentos previstos para sua implementação e aqueles que foram efetivamente empregados.

Este tipo de avaliação considera se uma política ou programa teve sucesso ou fracasso a partir da relação entre a meta proposta e a meta atingida.

Silva (2006) ressalta que segundo Arretche (2001), a avaliação da eficácia é a que mais vem sendo aplicada nas avaliações de políticas públicas. Isso porque ela tem maior factibilidade e menor custo para sua realização, apesar da dificuldade na obtenção de informações confiáveis. E que esta constatação também é feita por Figueiredo e Figueiredo (1986), como se pode observar: “o primeiro ponto a ressaltar é que a grande maioria dos estudos propõe-se a analisar a eficácia dos programas em função das metas para eles estabelecidas” (...) (FIGUEIREDO&FIGUEIREDO, 1986:120).

Na CPA, pode-se verificar sua eficácia, questionando, por exemplo:

- a) Quais as metas propostas e alcançadas pela CPA?
- b) Dos instrumentos previstos para implementação da CPA quais foram efetivamente empregados?

C) Avaliação da Eficiência da Política Pública

Segundo Silva (2006), a avaliação da eficiência visa estabelecer uma relação otimizada entre os custos da implementação de uma política ou programa e os benefícios derivados de seus resultados. Ou seja, procura identificar se existiu um custo mínimo possível na implementação de uma dada política ou programa para se

alcançar o máximo de benefício possível. (BOOMS, 1976 apud FIGUEIREDO & FIGUEIREDO, 1986).

Silva (2006) reporta-se a Arretche (2001), o qual enfatiza que a avaliação da eficiência é a mais necessária na atualidade e a que mais precisa ser desenvolvida. Contudo, não desconsidera os esforços que vêm sendo feitos quanto aos métodos desta concepção de avaliação e salienta que isso vem ocorrendo devido aos seguintes fatores:

- A escassez de recursos públicos e os universos populacionais a serem cobertos pelos programas ou políticas são de enorme proporção;
- A necessidade de se alcançar a confiança pública no Estado e instituições em contextos democráticos.

A avaliação da eficiência incide diretamente sobre a ação desenvolvida, com o objetivo de obter melhores resultados ao menor custo e ao menor esforço. Deve ser crítica, estabelecer juízos de valor sobre o desempenho e os resultados alcançados. Incide sobre a proposta e os objetivos (em que medidas foram alcançados e as razões dos êxitos e dos fracassos).

Mesmo a eficiência sendo uma concepção de avaliação que ainda precisa ser mais desenvolvida em nosso país, ela norteia as principais estratégias que vêm sendo empregadas para a melhoria dos gastos sociais, como, também, as concepções de avaliação da eficácia e de efetividade.

Portanto, no programa CPA, a eficiência pode ser questionada da seguinte maneira:

- a) Qual o custo/esforço mínimo na implementação da CPA para alcançar o máximo de benefício possível derivado de seus resultados?
- b) Qual a capacidade de atender a demanda com qualidade?
- c) Em que medida foram alcançados os objetivos?
- d) Qual a razão dos êxitos e fracassos?

4.2 ESTUDO DE CASO DA CPA E DADOS

Para estabelecer o perfil do trabalhador utilizou-se da base de dados existente e disponível na SETP/CIM e na Agência do Trabalhador de Ponta Grossa, entretanto, deve-se salientar que há limitações de dados, pois na SETP/CIM, os

relatórios da CPA permanecem somente salvos e arquivados dos três últimos anos, as demais informações são eliminadas. Na pesquisa de campo, a amostra limitou-se ao número de profissionais autônomos que compareceram na semana da pesquisa, e que já se utilizaram do programa, isto é, com condições de avaliá-lo. São limitações de cunho estatístico, mas para que fosse possível estabelecer a relação entre o trabalhador autônomo e a política pública adotada na CPA, assume-se que o número de trabalhadores pesquisados (13) pode representar a realidade desta Agência, e também, espera-se que a partir deste trabalho os dados sejam armazenados tornando possível replicar este estudo mais adiante.

A CIM encaminha os resultados da IMO para o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), mensal e anualmente, baseados em relatórios estatísticos da produção das Agências do Trabalhador do Estado do Paraná. Já o resultado da CPA, é encaminhado mensalmente, sem somatória anual, informando apenas o número de profissionais inscritos no programa; o número de serviços coletados, ou seja, de vagas; o número de profissionais encaminhados para as vagas, e o número de serviços realizados pelos profissionais, ou seja, o número de colocados no mercado de trabalho; porém, não os especificando por tipo de ocupação. Internamente, a SETP elabora o relatório mensal, por tipo de ocupação.

O MTE estabelece metas de IMO para os Estados, porém, não estabelece metas para a CPA, e os resultados da CPA, não se somam às metas da IMO. Portanto, os dados da CPA acabam sendo pouco “valorizados”. A SETP/CIM até o ano de 2006 estabeleceu metas para a CPA por Agência do Trabalhador, baseada na produção do ano anterior.

Os dados referentes ao programa Intermediação de Mão-de-Obra - IMO, são apresentados porque tanto a IMO, como a CPA, são programas de intermediação de mão-de-obra para o mercado de trabalho, porém o que os diferencia, é que a IMO intermedia profissionais para emprego, e a CPA intermedia profissionais para o auto-emprego, para o trabalho e renda, de curta duração (profissional autônomo, prestador de serviços eventuais). A fonte de informação utilizada para a apresentação dos resultados dos referidos programas são relatórios da Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Renda (SETP) e da Coordenadoria de Intermediação de Mão-de-Obra (CIM), da SETP, responsável pelos programas IMO e CPA. Também foram utilizados estudos da SETP/Coordenadoria de Relações do Trabalho (CRT).

Para avaliar o desempenho dos programas CPA e IMO, numa dimensão quantitativa, foram utilizados indicadores de aproveitamento (eficácia).

4.2.1 INDICADORES DE APROVEITAMENTO DOS PROGRAMAS CPA E IMO

1. Número de trabalhadores encaminhados pelo número de inscritos nos programas;
2. Número de trabalhadores colocados pelo número de inscritos nos programas (taxa de sucesso, isto é, a correlação entre o número de inscritos e o número de colocados no mercado de trabalho).
3. Número de vagas captadas pelo número de trabalhadores inscritos;
4. Número de trabalhadores encaminhados por vaga;
5. Número de trabalhadores colocados no mercado de trabalho, pelo número de trabalhadores encaminhados (taxa de assertividade, ou seja, qualidade dos serviços de recrutamento avaliado pelo número de encaminhados por vaga);
6. Número de trabalhadores colocados, por vaga captada, representando o grau de atratividade do SPETR às empresas
7. Taxa de Crescimento Acumulado Composto, TCAC, taxa de crescimento acumulado composto, dado por $\left[\left(\frac{\text{valorfinal}}{\text{valorinicial}} \right)^{\frac{1}{n}} \right] - 1$, onde n = número de períodos. Trata-se da média percentual de crescimento acumulado; sendo este considerado um processo cumulativo, indicando quanto o crescimento anual cresceu sobre o que se encontrou no ano anterior.
8. Grau de participação do SPETR nas admissões de trabalhadores, conforme dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

Quanto aos dados apresentados nas Tabelas, ou seja:

Inscritos, refere-se ao número de profissionais que se inscrevem na Agência do Trabalhador para os programas CPA (profissionais cadastrados para desenvolver algum serviço) e IMO (cadastrados para emprego);

Vagas referem-se ao número de serviços coletados (CPA) ou de vagas para emprego (IMO);

Encaminhados, trata-se do número de profissionais encaminhados pela Agência do Trabalhador para a vaga; e

Colocados, o número de prestação de serviços eventuais pelos profissionais autônomos inscritos na CPA ou, o número de profissionais colocados em empregos intermediados pela Agência do Trabalhador (IMO).

As Tabelas informam o resultado de quatro indicadores, ou seja: do número de pessoas inscritas nos programas; número de vagas ofertadas nos programas; número de pessoas encaminhadas para as vagas e o número de pessoas colocadas pelos programas no mercado de trabalho. Os dados são anuais e também há o total do triênio, com a taxa de crescimento acumulado composto (TCAC), indicando a média percentual de crescimento, quando o resultado for positivo, e a média percentual decrescente, quando o resultado for negativo.

Há também, a relação entre os quatro indicadores, ou seja, dos indicadores entre si, por exemplo, a relação do número de encaminhados / número de inscritos, o número de colocados/número de inscritos, e assim por diante; também anualmente, total do triênio e a TCAC.

4.2.2 ESTUDO DE CASO DA CPA

No estudo de caso, ou seja, no estudo do perfil do profissional autônomo atendido pela Agência do Trabalhador de Ponta Grossa, em termos de suas expectativas de trabalho; na verificação dos indícios de empreendedorismo na atividade exercida; e também na verificação da influência na definição/alteração do perfil do profissional autônomo pela CPA, foi realizada uma pesquisa de campo por amostra aleatória simples, numa semana dentro da Agência do Trabalhador, (para exemplificar o perfil do profissional autônomo atendido).

Na semana da entrevista, surgiram 60 vagas de segurança na Munchensfest, a ser realizada no final do mês de novembro, e compareceram aproximadamente 200 profissionais autônomos interessados nas vagas. Porém, estes em sua maioria, era a primeira vez que procuraram a CPA, portanto, tornou-se inviável a realização de entrevista com os mesmos, visto que não teriam condições para avaliar o programa. Para a avaliação pretendida neste estudo, a entrevista teria que ser com

o profissional autônomo que já se utilizou da CPA, portanto, na semana da pesquisa foi possível entrevistar treze profissionais.

Na operação de entrevista, foram utilizados dois tipos de questionários com os profissionais autônomos: o primeiro para levantamento de informações acerca do perfil destes, e o segundo para a investigação dos impactos da CPA no perfil profissional do autônomo. O primeiro, com informações detalhadas sobre: Idade, sexo, atividade ocupacional, local onde desenvolve a atividade, tempo de moradia no município, qualificação profissional, escolaridade, jornada de trabalho, tempo de trabalho como autônomo, média da renda mensal, contribuição para plano de previdência social, motivo de ser, estar ou permanecer autônomo, utilização de equipamentos/instalações próprias, regularização do negócio (jurídico, registro, impostos e taxas), matéria prima ou mercadorias, acesso a crédito ou financiamento, registros contábeis, formação de preços dos produtos ou serviços, clientes e fornecedores, forma de funcionamento e relacionamento com outras unidades econômicas, aumento ou redução da capacidade produtiva no primeiro semestre de 2007, com relação ao último semestre de 2006, visão que tem de seu próprio empreendimento e de suas perspectivas profissionais/econômicas, levantamento dos principais problemas que enfrenta na atividade e quais os seus planos para o futuro.

O segundo questionário, com informações sobre o atendimento ao profissional autônomo: se rápido, seguro e eficaz, que tipo de atendimento foi realizado, que necessidades de trabalho e renda do profissional autônomo não foram atendidas; bem como sugestões para o programa.

O terceiro e último questionário, com a finalidade de avaliar o programa CPA com a coordenadora estadual da SETP/ Coordenadoria de Intermediação de Mão-de-Obra (CIM), também com o gerente da Agência do Trabalhador e com a Agente Operacional do programa CPA de Ponta Grossa, com informações acerca da adequação dos objetivos do programa à realidade social e a atuação do governo do Estado, diante das transformações no mundo do trabalho. O questionário tem por finalidade obter informações acerca da avaliação do programa CPA, através de dados como: aspectos positivos e negativos do programa, sugestões de melhorias, e, principalmente, a opinião sobre o caráter emancipador da CPA.

Portanto, a proposta foi de sistematização da visão das categorias entrevistadas, ou seja, dos técnicos da SETP, que idealizam o programa, do técnico da CPA que operacionaliza o programa, e, do profissional autônomo.

5 AVALIAÇÃO DA CPA

5.1 RESULTADOS DOS PROGRAMAS: CPA E IMO

Com o surgimento de uma vaga que corresponda ao perfil do trabalhador, este é encaminhado à empresa, não obtendo colocação, retorna à espera da indicação de outra vaga que lhe permitirá novo encaminhamento. A IMO tem a função de buscar estratégias pró-ativas com vistas ao emprego formal. Ao chegar à Agência, o trabalhador, supostamente, deve ter acesso ao conjunto de mecanismos de informações sobre o mercado de trabalho e suas tendências, ao seguro desemprego, a qualificação social e profissional, ao micro crédito, etc., os quais articulados passam a contribuir para a sua inserção profissional. São informações e programas disponibilizados pela SETP que o ajudam a buscar uma melhor inserção.

Essa inserção do trabalhador na atividade produtiva pode ocorrer por diversos meios: pelas vagas para emprego captadas junto ao mercado de trabalho, por atividades autônomas, por formas alternativas de trabalho e renda, ou por meio do estímulo a atividade empreendedora, individual e coletiva. A qualificação social e profissional para contribuir com o acesso e permanência do trabalhador no mundo do trabalho, no âmbito do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda (SPETR), deve articular as possibilidades geradas pelo desenvolvimento local, regional e nacional, tornando-o apto a atuar como assalariado, autogestionário, cooperativado, autônomo ou empreendedor.

Considerando a dinâmica de demanda e oferta de mão-de-obra; e a operacionalização programática da SETP/CPA/IMO, pode-se analisar seu desempenho, através dos resultados estatísticos de produção das Agências do Trabalhador no Estado.

5.1.1 NO PARANÁ

Nas Tabelas 2 e 3 a seguir, apresenta-se uma descrição dos dados processados pela SETP, mostrando a evolução e o desempenho dos resultados dos programas Central do Profissional Autônomo e Pequenos Serviços (CPA) e Intermediação de Mão-de-Obra (IMO) no Paraná, nos três anos abordados.

TABELA 2 - RESULTADO DO PROGRAMA CPA NO ESTADO DO PARANÁ - 2004-2006

ANO	2004	2005	2006	TOTAL	TCAC
INSCRITOS	5.494	6.741	6.663	18.898	6,64%
VAGAS	13.286	12.735	10.398	36.419	-7,85%
ENCAMINHADOS	12.974	12.462	9.437	34.873	-10,07%
COLOCADOS	11.120	10.579	7.909	29.608	-10,74%
ENC/INSC	2,36	1,85	1,42	1,85	-15,67%
COLOC/INSC	2,02	1,57	1,19	1,57	-16,30%
VAGAS/INSC	2,42	1,89	1,56	1,93	-13,58%
ENC/VAGAS	0,98	0,98	0,91	0,96	-2,41%
COLOC/ENC	0,86	0,85	0,84	0,85	-0,75%
COLOC/VAGAS	0,84	0,83	0,76	0,81	-3,14%

FONTE: SETP/CIM

NOTA: Dados trabalhados pela autora

Colocados = número de serviços realizados

Na Tabela 2, observa-se que apenas a demanda por trabalho, isto é, o número de INSCRITOS no programa CPA do Paraná, aumentou em 6,64% no triênio, enquanto que nos demais indicadores, a Taxa de Crescimento Acumulado Composto (TCAC) foi negativa. O desempenho positivo do número de inscritos se deve em grande parte à variação importante no acréscimo de 1247 inscritos entre 2004/2005 (sendo inscritos 5494 em 2004 para 6741 inscritos em 2005).

A Tabela 3 apresenta o resultado do programa Intermediação de Mão-de-Obra – IMO, no Estado do Paraná, no mesmo período.

TABELA 3 - RESULTADO DO PROGRAMA IMO NO ESTADO DO PARANÁ - 2004- 2006

ANO	2004	2005	2006	TOTAL	TCAC
INSCRITOS	801.990	856.372	799.490	2.457.852	-0,10%
VAGAS	196.155	214.404	218.205	628.764	3,61%
ENCAMINHADOS	395.992	434.013	438.521	1.268.526	3,46%
COLOCADOS	121.465	130.307	130.055	381.827	2,30%
ENC/INSC	0,49	0,51	0,55	0,52	3,57%
COLOC/INSC	0,15	0,15	0,16	0,16	2,41%
VAGAS/INSCRITOS	0,24	0,25	0,27	0,26	3,72%
ENC/VAGAS	2,02	2,02	2,01	2,02	-0,15%
COLOC/ENC	0,31	0,30	0,30	0,30	-1,11%
COLOC/VAGAS	0,62	0,61	0,60	0,47	-1,26%

FONTE: SETP/CIM

NOTA: Dados trabalhados pela autora

Na IMO (Tabela 3), diferente da CPA(Tabela 2), apresenta TCAC do número de inscritos negativa (próximo de zero) e os demais indicadores foram todos positivos (enquanto que na CPA foram negativos). Fato que se explica porque 2004

foi um ano bastante favorável ao emprego com carteira assinada, pois o desenvolvimento da indústria de transformação e do setor de serviços/comércio apresentaram os maiores índices de mão-de-obra contratada no Paraná, conforme Tabela 4.

TABELA 4 – SALDO DE MÃO-DE-OBRA CONTRATADA NO PARANÁ – 2004 - 2006

ATIVIDADE ECONOMICA	2004	2005	2006	TCAC
EXTRATIVA MINERAL	294	-11	377	8,64%
INDÚSTRIA DE TRANSF	47.860	13.667	21.118	-23,87%
SERV IND DE UTIL PÚBLICA	938	1.174	2.242	33,70%
CONSTRUÇÃO CIVIL	1.417	2.091	5.955	61,37%
COMÉRCIO	35.049	25.183	21.205	-15,42%
SERVIÇOS	30.512	29.844	33.115	2,77%
ADMINISTRAÇÃO PUB.	-361	1.379	1.179	248,37%
AGROPECUÁRIA	6.938	-962	1.245	-43,60%
OUTROS/IGNORADO	1	4	0	-100,00%
TOTAL	122.648	72.374	86.396	-11,02%

FONTE: MTE/CAGED

NOTA: Dados trabalhados pela autora

Os dados descritos na Tabela 4 referem-se ao saldo das contratações menos os desligamentos. Quando a tabela apresenta um ramo de atividades com sinal negativo isso significa que houve mais desligamentos, aposentadorias e mortes do que contratações. O número positivo indica que as contratações superaram os desligamentos, nas empresas e no setor público. Observa-se na Tabela 4, a TCAC significativa, da administração pública (248,37%); da construção civil (61,37%); nos serviços industriais de utilidade pública (33,70%), bem como, por outro lado, a TCAC decrescente, nos setores: agropecuária (-43,60%), indústria de transformação (-23,87%) e no comércio (-15,42%). Em 2006, destacou-se o setor de serviços/comércio e o da indústria de transformação, sendo que a construção civil também apresentou bom desempenho. O saldo de vagas ofertadas nos anos 2004 a 2006, aponta que o mercado de trabalho do Paraná apresentou os melhores desempenhos para os primeiros semestres dos últimos dez anos. (Tabela 5).

TABELA 5 – SALDO DE VAGAS NO MERCADO DE TRABALHO-PR-JAN JUN-1997-2006

ANO	PARANÁ
1997	36.230
1998	16.481
1999	5.735
2000	43.874
2001	58.814
2002	59.254
2003	60.048
2004	94.540
2005	74.578
2006	69.907

FONTES: SETP/CRT – baseado nos dados do MTE/CAGED

Na CPA, o aumento do número de inscritos tem a ver com o crescimento de empregos em atividades econômicas que oferecem oportunidades de pequenos serviços e trabalhos eventuais aos profissionais autônomos, a exemplo da construção civil e serviços em geral.

Retornando-se aos resultados apontados nas Tabelas 2 e 3, quanto à captação de VAGAS, a TCAC da CPA foi negativa -7,85%, enquanto que a TCAC da IMO, na captação de vagas foi de 3,61%. Embora a IMO apresente crescimento na captação de vagas, a relação VAGAS/INSCRITOS é de 0,26 no período, o que significa que há uma escassez de postos de trabalho para a totalidade dos interessados. Mesmo que a TCAC do número de vagas seja de 3,61% no período, trata-se de um crescimento em patamares insuficientes para atender a demanda das pessoas que vão ao mercado em busca de emprego.

Na CPA, a relação VAGAS/INSCRITOS é de 1,93, indicando que, há quase o dobro de vagas para o número de inscritos e que com a crescente insuficiência de postos de trabalho formal, surgem oportunidades de trabalho para categorias de trabalhadores autônomos, pequenos e micro empreendedores.

Quanto ao número de ENCAMINHADOS para o trabalho, a TCAC da CPA foi de -10,07%, enquanto que na IMO, foi 3,46%. O melhor desempenho da IMO, se explica, pela fuga de trabalhadores disponíveis na CPA, para a busca de emprego formal nas atividades econômicas da indústria de transformação; de serviços/comércio e da construção civil, que tiveram um bom saldo de empregos.

Na relação ENCAMINHADOS/INSCRITOS, enquanto a CPA encaminhou no período, 1,85 dos inscritos, com TCAC de -15,67%, a IMO encaminhou 0,52 dos inscritos, com TCAC de 3,57%. A proporção do número de encaminhamentos para o

número de inscritos em cada programa, é diferenciada, porque, de maneira geral, os profissionais buscam emprego formal, e caso não consigam, procuram trabalho e renda na CPA, (com exceções, no caso de opção pelo trabalho autônomo). Por isso, o número de inscritos, é sempre maior na IMO; além de que, se encaminha para vagas, e o número de vagas na CPA é maior que o número de vagas na IMO

Tanto a CPA como a IMO, têm por orientação da SETP, encaminhar três candidatos por vaga, de maneira que o empregador faça a seleção do futuro empregado ou do prestador de serviços. Na CPA, a relação ENCAMINHADOS/VAGAS foi de 0,96 com TCAC no período de -2,41%, ou seja, foram encaminhados menos de um candidato por vaga. Na IMO, foi de 2,02 com TCAC de -0,15%, ou seja, foram dois candidatos encaminhados por vaga. Essa relação significa que não houve três candidatos preparados ou disponíveis para serem encaminhados à vaga, e sim dois, no caso da IMO, e menos de um por vaga na CPA, indicando incompatibilidade de adequação do perfil exigido com o perfil disponível na Agência do Trabalhador.

Com relação aos COLOCADOS, ou seja, ao número de prestações de serviços realizados, a TCAC da CPA foi de -10,74% e da IMO foi de 2,30% .O motivo de a IMO apresentar tendência de crescimento está associado a possibilidade de colocação no mercado formal, e conseqüentemente a CPA diminuiu o número de colocados, mas também há indícios de falhas na operacionalização do programa CPA, a exemplo da captação de vagas, e da alimentação adequada do SIMO.

Na relação COLOCADOS/INSCRITOS, ou seja, na taxa de sucesso, quanto ao número de serviços realizados, a CPA intermediou 1,57 serviços pelo número de inscritos, e a TCAC foi de -16,30% no período. A IMO colocou apenas 0,16 dos inscritos, com TCAC de 2,41% no período. A CPA intermediou 29.608 pequenos serviços para o mercado de trabalho dos 18.988 inscritos, resultado este, porque o mesmo profissional autônomo pode realizar diversos serviços, isso ocorre geralmente quando há poucos profissionais cadastrados para a mesma especialidade, ou quando o usuário abre vaga e solicita determinado profissional, nesse caso o profissional trabalhará mais vezes, indicando no sistema mais um colocado. Já a IMO realizou 381.827 intermediações, dos 2.457.852 inscritos, portanto apenas 0,16 dos inscritos. É preciso considerar que no sistema da SETP, o número de inscritos num ano, permanece no sistema nos anos seguintes, por isso

nas Tabelas 2 e 3 surgem dados de número de colocados maiores que o número de inscritos, pois o sistema busca inscritos em anos anteriores.

O resultado desta relação colocados/inscritos confirma a teoria apresentada na revisão de literatura, de que com a economia brasileira, apresentando lento crescimento econômico, desfavorável ao emprego e ao salário, com demanda crescente da indústria, por uma força de trabalho mais qualificada, diante da inovação tecnológica, da reestruturação produtiva, com muitos trabalhos rotineiros sendo eliminados, além da crescente complexidade e volatilidade do consumo, e de outros fatores, ocorrem mudanças nos tipos de emprego, em quantidade, qualidade e na natureza do trabalho, provocando dificuldades de colocação de todos os inscritos na IMO. Com a exclusão do profissional no mercado de trabalho formal, este acaba se envolvendo em subempregos para sobreviver, portanto crescendo a absorção de trabalhadores autônomos, pequenos e micros empreendedores intermediados pela CPA.

E ainda, sobre os encaminhados, a relação COLOCADOS/ENCAMINHADOS para a CPA foi de 0,85 com TCAC de -0,75%. Na IMO, foi de 0,30 e a TCAC -1,11%. Trata-se da taxa de assertividade, isto é, os programas não colocaram todos os encaminhados no mercado de trabalho, ou seja, as empresas não inseriram todos os trabalhadores encaminhados pela Agência do Trabalhador. Os motivos desta taxa ser tão pequena, relaciona-se ao mercado de trabalho seletivo, com problemas de adequação da oferta de mão-de-obra e ao fato do empresário contratar o indivíduo encaminhado pela Agência do Trabalhador mas não informá-la, e portanto, o SIMO não é alimentado; constando a informação de que a vaga não foi preenchida. Outro aspecto é a falha na qualidade dos serviços de recrutamento para os encaminhamentos realizados pelo atendente da IMO e da CPA.

Na relação COLOCADOS/VAGAS, a CPA colocou 0,81 profissionais por vaga, com TCAC de -3,14% no período. A IMO colocou 0,47 profissional por vaga, com TCAC de -1,27% no período. Não correspondendo, portanto, o perfil de oferta de vaga com a demanda de emprego, na maioria das vezes por escassa ou inadequada formação profissional. Também, porque nem sempre a Agência do Trabalhador identifica os setores /profissões e áreas em crise, e aquelas dinâmicas, ou em ascensão econômica, para a colocação de profissionais no mercado de trabalho. Verificando-se, portanto, a necessidade de maior eficiência na captação de

vagas, e também de priorização de ações de qualificação social e profissional, como forma de melhorar os índices de aproveitamento de postos de trabalho disponíveis.

Outro indicador de eficácia da IMO utilizado pela SETP, na relação colocados/vagas, é a comparação do número de colocados pela Agência do Trabalhador com o número de admitidos no mercado de trabalho fornecido pelos empresários e registrados no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). A SETP/CIM define como meta, que no mínimo 15% do número de admitidos (CAGED), sejam intermediados com a participação do SPETR.

TABELA 6 – COLOCADOS IMO X ADMITIDOS CAGED – PR - 2004 - 2006

ANO	COLOC IMO	ADM CAGED	%IMO/CAGED
2004	121.465	860.828	14,11%
2005	130.307	898.971	14,49%
2006	130.055	933.008	13,93%
TOTAL	381.827	2.692.807	14,17%

FONTE: MTE/CAGED, SETP/CIM

NOTA: Dados trabalhados pela autora

Considerando-se o volume de profissionais admitidos no setor formal (dados do CAGED) no Estado do Paraná, no período de 2004 a 2006, pode-se verificar que, em média no período, apenas 14,17% dos novos postos de trabalho, foram preenchidos com a participação do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, (SPETR), via IMO nas Agências do Trabalhador. Havendo, portanto, problemas de compatibilização entre empregados e empregadores que procuram a Agência do Trabalhador.

Os resultados da CPA e da IMO, refletem a revisão bibliográfica aqui apresentada, de existência de uma política macroeconômica, incerta e instável, cuja ampliação do livre comércio e da globalização financeira deveria assegurar um novo período de crescimento e de desenvolvimento econômico. Porém, com o crescimento da economia em pequenas taxas, acentuou-se a tendência ao desemprego estrutural e de longa duração, aprofundando as desigualdades, a precarização do emprego e das relações do trabalho. O auto emprego, embora com tendência de trabalho mais instável e de risco, está ampliando as oportunidades de participação das pessoas no mercado de trabalho, por exemplo, a CPA somente em

2006, favoreceu a colocação de 7.909 profissionais autônomos no Paraná, conforme Tabela 7 a seguir.

5.1.1.1 Desempenho do Programa CPA no PR – Por Agência do Trabalhador

Esta seção tem por finalidade apresentar o desempenho das Agências do Trabalhador distribuídas pelo Paraná, que operacionalizaram o programa CPA no ano anterior, visando identificar e comparar o desempenho da CPA de Ponta Grossa com os demais municípios.

Especificamente, no ano de 2006, doze Agências do Trabalhador operacionalizaram o programa CPA no Estado do Paraná, cujos resultados podem ser visualizados na Tabela 7.

TABELA 7 – RESULTADO DA CPA- POR AGÊNCIA DO TRABALHADOR – 2006

AGÊNCIA	INSC	%EST	VAGAS	%EST	ENC	%EST	COL	%EST
ARAUCÁRIA	466	6,99	417	4,01	409	4,33	244	3,09
CAMPO LARGO	4	0,06	57	0,55	57	0,60	54	0,68
CAMPO MOURÃO	124	1,86	195	1,88	176	1,86	174	2,20
CASCADEL	131	1,97	582	5,60	437	4,63	349	4,41
CIANORTE	54	0,81	67	0,64	59	0,63	41	0,52
CURITIBA	4.301	64,55	4.077	39,21	3.736	39,59	2.594	32,80
FOZ DO IGUAÇU	492	7,38	904	8,69	561	5,94	508	6,42
FRANCISCO BELTRÃO	80	1,20	2.062	19,83	2.030	21,51	2.016	25,49
GUARAPUAVA	109	1,64	342	3,29	332	3,52	325	4,11
PARANAVAI	0	0,00	3	0,03	3	0,03	2	0,03
PATO BRANCO	113	1,70	191	1,84	145	1,54	112	1,42
PONTA GROSSA	789	11,84	1.501	14,44	1.492	15,81	1.490	18,84
TOTAL	6.663	100,00	10.398	100,00	9.437	100,00	7.909	100,00

FONTE: SETP/CIM

NOTA: Dados trabalhados pela autora

A SETP descentraliza suas ações através de dezoito Escritórios Regionais no Estado do Paraná. Na Tabela 7, observa-se que das doze Agências do Trabalhador que operacionalizaram o programa, a maioria está situada na cidade sede do Escritório Regional da SETP; com exceção do Escritório de Curitiba, que além da capital, abrange também os municípios de: Araucária e Campo Largo. Ressalta-se que duas grandes regiões do Estado: Londrina e Maringá, não operacionalizaram o programa em 2006 porque segundo a coordenadora da CIM, havia um contrato da SETP com uma empresa terceirizada até 2005 nestes dois municípios para contratação de Agente Operacional da CPA, e em 2006 a SETP rompeu esse contrato; as Prefeituras Municipais não substituíram estes funcionários, optaram por

manter na Agência apenas os serviços de Intermediação de Mão-de-Obra, Seguro Desemprego e Qualificação Profissional, eliminando portanto o programa CPA.

Nos resultados da CPA em 2006, com exceção da Agência de Curitiba, considerada de porte especial pelo número de habitantes, pode-se verificar que, quanto ao número de inscritos, a Agência do Trabalhador de Ponta Grossa, superou as demais Agências do Estado. Quanto ao número de vagas, número de profissionais encaminhados e número de colocados, a Agência do Trabalhador de Francisco Beltrão superou, mas, a Agência de Ponta Grossa também apresentou resultados superiores às demais Agências. Ou seja, Ponta Grossa, representou desempenho, em média, no total dos quatro indicadores (inscritos, vagas, encaminhados e colocados), 15,23% do resultado do Estado, enquanto que Francisco Beltrão representou em média, desempenho de 17,00% do resultado total da CPA do Estado do Paraná, conforme Tabela 7.

Surgindo então, alguns questionamentos, como: por que um município teve maior, ou melhor, resultado na CPA do que os outros? Pela situação econômica local? Pelo maior ou menor apoio do governo a determinados municípios? A Coordenação Estadual do programa não tem condições de capacitar, monitorar, avaliar, acompanhar a contento, fato que muitas vezes desmotiva os Agentes Operacionais? Ou pelo melhor desempenho da equipe da Agência do Trabalhador? Neste caso, há mais comprometimento de uma ou outra equipe com o programa? Há maior divulgação do programa em um município do que em outro? Há maior apoio, da gerência da Agência, do Escritório Regional, da Coordenação Estadual do programa num município que em outro? Há maior rotatividade de Agente Operacional em uma ou outra Agência? O programa está sendo operacionalizado por estagiários? E estes, algumas vezes sem o compromisso necessário para o bom desempenho do programa? A equipe da Agência do Trabalhador não é estimulada e apoiada para um trabalho de qualidade? Não está sendo feita a captação ativa de vagas no mercado de trabalho, com a necessária identificação de demandas por serviços?

Identifica-se, na SETP, segundo o Coordenador Estadual da CPA, que os resultados podem ser diferentes em cada município, pela situação econômica local e regional; pelo estímulo e apoio dos governos, e também pela situação institucional, ou seja, de capacidade de eficiência, efetividade e eficácia no desempenho do programa.

Estas e outras questões fazem parte de um dos objetivos deste estudo, qual seja avaliar o programa CPA do município de Ponta Grossa, visto tratar-se do terceiro melhor desempenho no Estado em 2006, mas que registrou saldo de vagas, fato que revela também falha na estrutura do setor público, seja por insuficiência de recursos financeiros, de recursos humanos, de estrutura institucional, de descontinuidade de ações, seja por falta de alimentação adequada no SIMO (sistema informatizado da SETP), seja por outros motivos que, se diagnosticados, acredita-se que poderão sofrer alterações e melhorar o desempenho do programa.

Na seqüência será apresentado, da mesma forma que apresentado os dados do Paraná, os resultados dos programas CPA e IMO de Ponta Grossa.

5.1.2 RESULTADO DOS PROGRAMAS CPA E IMO NO MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA – PR

As Tabelas 8 e 9 a seguir apresentam o resultado dos programas CPA e IMO no município de Ponta Grossa, no período de 2004 a 2006.

TABELA 8 - RESULTADO DO PROGRAMA CPA - PONTA GROSSA - 2004-2006

	2004	2005	2006	TOTAL	TCAC
INSCRITOS	2.141	1.178	789	4108	-28,31%
VAGAS	3.713	2.339	1.501	7553	-26,06%
ENCAMINHADOS	3.757	2.357	1.492	7606	-26,50%
COLOCADOS	3.406	2.298	1.490	7194	-24,09%
ENC/INSC	1,75	2,00	1,89	1,85	2,52%
COLOC/INSC	1,59	1,95	1,89	1,75	5,88%
VAGAS/INSC	1,73	1,99	1,90	1,84	3,13%
ENC/VAGAS	1,01	1,01	0,99	1,01	-0,59%
COLOC/ENC	0,91	0,97	1,00	0,95	3,28%
COLOC/VAGAS	0,92	0,98	0,99	0,95	2,67%

FONTE: SETP/CIM

NOTA: Dados trabalhados pela autora
Colocados = número de serviços realizados

Observa-se na Tabela 8, que todos os indicadores de desempenho da CPA no município de Ponta Grossa, (número de inscritos, vagas, encaminhados e colocados), no período de 2004 a 2006 obtiveram significativa TCAC negativa. Na IMO, conforme Tabela 9, a seguir, com exceção dos encaminhamentos, cuja TCAC foi 1,21%, os demais indicadores também foram negativos, porém com porcentagens menores que na CPA.

TABELA 9 - RESULTADO DO PROGRAMA IMO - PONTA GROSSA - 2004- 2006

	2004	2005	2006	TOTAL	TCAC
INSCRITOS	25.058	26.315	23.831	75.204	-1,66%
VAGAS	7.949	7.455	3.455	18.859	-24,25%
ENCAMINHADOS	15.759	16.778	16.336	48.873	1,21%
COLOCADOS	3.754	4.181	2.631	10.566	-11,17%
ENC/INSC	0,63	0,64	0,69	0,65	2,91%
COLOC/INSC	0,15	0,16	0,11	0,14	-9,67%
VAGAS/INSC	0,32	0,28	0,14	0,25	-22,97%
ENC/VAGAS	1,98	2,25	4,73	2,59	33,61%
COLOC/ENC	0,24	0,25	0,16	0,22	-12,23%
COLOC/VAGAS	0,47	0,56	0,76	0,56	17,26%

FONTE: SETP/CIM

NOTA: Dados trabalhados pela autora

Analisando o saldo de mão-de-obra contratada em Ponta Grossa, no mesmo período, conforme Tabela 10, pode-se entender os motivos de resultados negativos, tanto da CPA, como da IMO.

TABELA 10 – SALDO DE MÃO-DE-OBRA CONTRATADA – PG - 2004- 2006

ATIVIDADE ECONOMICA	2004	2005	2006	TCAC
EXTRAT MINERAL	74	8	4	-62,19%
IND TRANSFORMAÇÃO	1.341	-192	-301	-160,77%
SERV IND UTIL PUB	14	45	4	-34,14%
CONSTR CIVIL	30	-99	161	75,08%
COMÉRCIO	1.197	977	204	-44,56%
SERVIÇOS	1.158	1.456	1.041	-3,49%
ADM PÚBLICA	-42	381	178	261,83%
AGROPECUÁRIA	80	131	-28	-170,47%
OUTROS/IGNORADO	0	0	0	0%
TOTAL	3.852	2.707	1.263	-31,04%

FONTE: MTE/CAGED

NOTA: Dados trabalhados pela autora

No total do saldo de mão-de-obra contratada, no período de 2004 a 2006, em Ponta Grossa, a TCAC foi de -31,04%, na maioria das atividades econômicas houve decréscimo, com exceção da administração pública, que registrou TCAC de 261,83% e da construção civil, com TCAC de 75,08%. O ano de 2004 comparado a 2005 e 2006, apresentou melhor desempenho no total de saldo de mão-de-obra contratada, com destaque na indústria de transformação, comércio e serviços. Já em 2005 e 2006, a indústria de transformação sofreu grande queda na contratação de mão-de-obra, assim como o comércio.

Desta forma, os dois programas CPA e IMO, sofreram as conseqüências da dinâmica pouco favorável ao emprego no município de Ponta Grossa. Conforme Tabela 8, a CPA teve TCAC negativa quase que equivalente em todos os indicadores, tanto de número de inscritos, vagas, encaminhados e colocados. Na IMO, destacou-se decrescente a TCAC do número de vagas, -24,25%, e também de colocados, -11,17%. O programa IMO manteve-se relativamente estável no período, quanto ao número de inscritos, com TCAC de -1,66% e também quanto ao número de encaminhados, cuja TCAC foi de 1,21%.

Na relação ENCAMINHADOS/INSCRITOS, a CPA obteve no período, TCAC de 2,52%, encaminhando 1,85 profissionais por inscrito. A IMO obteve TCAC de 2,91%, encaminhando 0,65 profissionais por inscrito, ou seja, menos de um, por inscrito. Ponta Grossa aproximou-se do desempenho da CPA do Paraná nesta relação do número de encaminhados por inscrito, embora a TCAC do PR tenha sido de -15,67%, conforme Tabelas 11e 12 a seguir.

TABELA 11 – COMPARATIVO DE RESULTADO DA CPA – PG E PR- 2004 – 2006

	PG	PR	%PG/PR	TCAC-PG	TCAC- PR
INSC	4.108	18.898	21,74%	-28,31%	6,64%
VAGAS	7.553	36.419	20,74%	-26,06%	-7,85%
ENCAM	7.606	34.873	21,81%	-26,50%	-10,07%
COLOC	7.194	29.608	24,30%	-24,09%	-10,74%
ENC/INSC	1,85	1,85	100,08%	2,52%	-15,67%
COLOC/INSC	1,75	1,57	111,54%	5,88%	-16,30%
VAGAS/INSC	1,84	1,93	95,26%	3,13%	-13,58%
ENC/VAGAS	1,01	0,96	104,90%	-0,59%	-2,41%
COLOC/ENC	0,95	0,85	111,27%	3,28%	-0,75%
COLOC/VAGAS	0,95	0,81	117,59%	2,67%	-3,14%

FONTE: SETP/CIM

NOTA: Dados trabalhados pela autora

Nas Tabelas 11 e 12, pode-se observar que a relação COLOCADOS/INSCRITOS, também apresentou resultados próximos aos do Paraná, embora o PR, sempre com TCAC negativa. Destacando a TCAC da CPA de 5,88% na relação colocados/inscritos, indicando que em PG, o trabalhador autônomo no período de 2004 a 2006 não obteve sucesso na busca pelo emprego na IMO, pois a TCAC foi de -9,67%, (acredita-se que por isso o resultado da CPA cresceu), enquanto que no PR foi de 2,41%.

TABELA 12 – COMPARATIVO DE RESULTADO DA IMO – PG E PR – 2004-2006

	PG	PR	%PG/PR	TCAC-PG	TCAC- PR
INSC	75.204	2.457.852	3,05%	-1,66%	-0,10%
VAGAS	18.859	826.789	2,28%	-24,25%	3,61%
ENCAM	48.873	1.268.526	3,85%	1,21%	3,46%
COLOC	10.566	381.827	2,76%	-11,17%	2,30%
ENC/INSC	0,65	0,52	125,00%	2,91%	3,57%
COLOC/INSC	0,14	0,16	87,50%	-9,67%	2,41%
VAGAS/INSC	0,25	0,26	96,15%	-22,97%	3,72%
ENC/VAGAS	2,59	2,02	128,21%	33,61%	-0,15%
COLOC/ENC	0,22	0,30	73,33%	-12,23%	-1,11%
COLOC/VAGAS	0,56	0,47	119,14%	17,26%	-1,26%

FONTE: SETP/CIM

NOTA: Dados trabalhados pela autora

Na relação VAGAS/INSCRITOS, a CPA de PG apresentou TCAC de 3,13% e no PR -13,58%; enquanto que na IMO, a TCAC foi de -22,97% em PG, e no PR 3,72%; indicando que a queda na oferta de emprego no mercado de trabalho formal de PG, os trabalhadores inseriram-se nas vagas do mercado de trabalho informal.

Quanto a relação ENCAMINHADOS/VAGAS, na CPA, PG encaminhou 1,01 candidato por vaga; e no total, o PR encaminhou 0,96 por vaga, cuja TCAC em PG foi de 0,59% e no PR -2,41%. Na IMO, em PG a relação encaminhados/vagas foi de 2,59, e TCAC de 33,61%, no PR 2,02, com TCAC de -0,15%. Observando-se, portanto, que PG encaminhou mais candidatos por vaga nos dois programas do que o Paraná. E mais encaminhados para IMO (2,59) do que para a CPA (1,01), tal como verificado no desempenho dos programas no PR

Na relação COLOCADOS/ENCAMINHADOS e COLOCADOS/VAGAS, na IMO é importante também considerar o volume de profissionais admitidos no município de PG conforme dados do CAGED, Tabela 13 a seguir.

TABELA 13 – COLOCADOS IMO X ADMITIDOS CAGED – PG – 2004 – 2006

ANO	COLOCADOS/IMO	ADMITIDOS/ CAGED	%IMO/CAGED
2004	3.754	24.023	15,62%
2005	4.181	24.312	17,19%
2006	2.631	24.310	10,82%
TOTAL	10.566	72.645	14,50%

FONTE: MTE/CAGED, SETP/CIM

NOTA: Dados trabalhados pela autora

Verifica-se na Tabela 13, que no período 2004 a 2006, PG colocou através da IMO, 14,50% dos profissionais admitidos no município, conforme dados do CAGED, sendo que 2005 apresentou os melhores resultados, no CAGED e conseqüentemente na IMO. Comparado ao PR, que colocou 14,17% dos admitidos (CAGED), PG apresentou porcentagem muito próxima, ou seja, 14,50% de profissionais preencheram novos postos de trabalho, com a participação da Agência do Trabalhador; considerado dentro da meta mínima de 15% dos admitidos relacionados no CAGED.

Ainda conforme Tabelas 11 e 12, foram colocados 0,95 profissionais por encaminhados na CPA de PG, com TCAC de 3,28%; enquanto que no PR 0,85 e TCAC -0,75%. Na IMO, foram colocados 0,22 por encaminhados em PG com TCAC de -12,23%; e no PR 0,30 e TCAC -1,11%. Indicando diferenças acentuadas na TCAC da CPA de PG, em crescimento e na IMO decrescente. Reafirmando, a dificuldade em atender o perfil profissional solicitado pelas empresas, bem como a necessidade de avaliação da qualidade dos serviços de recrutamento para a vaga,

A relação COLOCADOS/VAGAS, em PG, na CPA, foi 0,95, com TCAC de 2,67% e o PR 0,81 e TCAC -3,14%. Na IMO, em PG a relação foi de 0,56, com TCAC de 17,26% e no PR, 0,47 com TCAC de -1,26%.

O município de Ponta Grossa apresentou, portanto TCAC positiva em ambos os programas, e o PR TCAC negativa. Havendo, no total do Estado e de PG, saldo de vagas, indicando dificuldades em atender ao perfil da oferta de vaga com o indivíduo que busca inserção ou reinserção no mercado de trabalho, através das Agências do Trabalhador.

Conforme Tabela 11, na CPA, Ponta Grossa, corresponde a 21,74% do número total de inscritos no Estado, 20,74% das vagas captadas, 21,81% dos encaminhados e 24,30% dos colocados. Na IMO, Tabela 12, o desempenho da Agência do Trabalhador de PG, corresponde a 3,05% do número total de inscritos no Estado, 2,28% de vagas, 3,85% de encaminhados e 2,76% de colocados. Com relação a este resultado, é preciso considerar que na CPA apenas 12 municípios operacionalizaram o programa no período em estudo, e PG teve o terceiro melhor desempenho no Estado. Já na IMO, são 245 municípios que operacionalizaram o programa, portanto, mais competitivo.

Vale enfatizar, que além da dinâmica da economia, faz-se necessário avaliar a dinâmica operacional dos programas CPA e IMO, bem como de suas equipes

operadoras, porque os resultados alcançados também são conseqüências de uma boa ou má gestão.

Cabe a SETP, apoiar as iniciativas dos trabalhadores, que visem a superação da prática clientelista e assistencialista; devendo articular e implementar ações estruturadoras, mais globais, abrangentes e intrinsecamente articuladas, com a possibilidade de maior grau de eficácia. As ações de qualificação social e profissional, por exemplo, devem servir para facilitar a colocação de trabalhadores no mercado de trabalho, implicando em estudos sobre as potencialidades regionais e locais, identificando possíveis nichos de mercado, vazios econômicos e o desenvolvimento de possíveis cadeias produtivas.

Além da estatística de resultados baseadas nos indicadores apresentados, pode-se mostrar também, o tipo de ocupação dos profissionais autônomos que buscam a CPA.

5.1.3 PROGRAMA CPA POR TIPO DE OCUPAÇÃO

5.1.3.1 No Paraná

Considera-se neste estudo, que o mercado de trabalho formal, é composto por empresas/estabelecimentos legalmente constituídos, integrados por mão-de-obra cujos vínculos trabalhistas são regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). E mercado de trabalho informal, composto por empresas/estabelecimentos não legalmente constituídos, integrados por mão-de-obra sem carteira de trabalho assinada, o conta própria não contribuinte, o trabalhador não remunerado e o envolvido em produção para autoconsumo. (SETP/CRT, 2006).

No Paraná, a situação da população ocupada, pode ser observada nas Tabelas 14 a 17 a seguir. A população economicamente ativa, segundo dados censitários do IBGE 2000, apresentava-se como segue na Tabela 14.

TABELA 14 - POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA SEGUNDO ZONA E SEXO – PR- 2000

URBANA	RURAL	MASCULINO	FEMININO	PEA TOTAL
3.822.259	829.571	2.806.543	1.845.287	4.651.830

FONTES: IBGE - Censo Demográfico - Resultados da amostra, IPARDES.

NOTA: PEA de 10 anos e mais.

A pesquisa acerca das pessoas ocupadas por posição na ocupação, revela o que segue na Tabela 15.

TABELA 15 – PESSOAS OCUPADAS POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO – PARANÁ – 2000

COM CARTEIRA TRABALHO ASSINADA	1.643.598
MILITARES E FUNCIONÁRIOS PUBLICOS	134.619
OUTROS EMPREGADOS SEM CARTEIRA DE TRABALHO ASSINADA	916.746
EMPREGADORES	146.317
CONTA PRÓPRIA	967.146
NÃO REMUNERADOS EM AJUDA A MEMBRO DOMICILIAR	191.146
TRABALHADORES NA PRODUÇÃO PARA PRÓPRIO CONSUMO	55.864
TOTAL	4.055.763

FONTE: IBGE – Censo Demográfico, IPARDES

NOTA: PEA 10 anos e mais, ocupadas na semana de referência – as três primeiras linhas:

Empregados no trabalho principal = 2.694.963 empregados

A Tabela 16 apresenta a mesma informação da Tabela 15, ou seja, do número de pessoas ocupadas por posição na ocupação, porém, em porcentagem.

TABELA 16 – PESSOAS OCUPADAS POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO – PARANÁ – 2000 – em %

COM CARTEIRA TRABALHO ASSINADA	40,52
MILITARES E FUNCIONÁRIOS PUBLICOS	3,32
OUTROS EMPREGADOS SEM CARTEIRA DE TRABALHO ASSINADA	22,60
EMPREGADORES	3,61
CONTA PRÓPRIA	23,85
NÃO REMUNERADOS EM AJUDA A MEMBRO DOMICILIAR	4,72
TRABALHADORES NA PRODUÇÃO PARA PRÓPRIO CONSUMO	1,38
TOTAL	100

FONTE: IBGE – Censo Demográfico, IPARDES

NOTA: PEA 10 anos e mais, ocupadas na semana de referência – as três primeiras linhas:

Empregados no trabalho principal = 66,44%

Observa-se nas Tabelas 15 e 16, que no Paraná, em 2000, existiam 4.055.763 pessoas ocupadas, incluindo 2.694.963 de empregados no trabalho principal (66,44%), destes, 40,52% com carteira de trabalho assinada, 3,32% militares e funcionários públicos e 22,60% sem carteira de trabalho assinada. Havia 146.317 empregadores (3,61%); 967.146 trabalhadores por conta própria (23,85%); 191.473 trabalhadores não remunerados (4,72%) além de 55.864 trabalhadores para o próprio consumo (1,38%).

A população ocupada concentrava-se preponderantemente na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e pesca (20,08%); no comércio, reparação

de veículos automotivos, objetos pessoais e domésticos (17,10%) e na indústria de transformação (14,44%), conforme Tabela 17 a seguir.

TABELA 17 – POPULAÇÃO OCUPADA SEGUNDO AS ATIVIDADES ECONÔMICAS – PR- 2000

ATIVIDADE ECONOMICA	N DE PESSOAS	% DO TOTAL
AGRIC PEC SILVIC EXPLOR FLOR E PESCA	814.291	20,08
INDÚSTRIA EXTR DISTR ELETRIC GÁS E ÁGUA	27.155	0,67
INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO	585.620	14,44
CONSTRUÇÃO	292.774	7,22
COM REPAR VEIC AUTOM OBJ PES E DOMÉSTICOS	693.395	17,10
ALOJAMENTO E ALIMENTAÇÃO	152.671	3,76
TRANSPORTE ARMAZENAGEM E ALIMENTAÇÃO	205.155	5,06
INTERM FINANC ATIV IMOB ALUG SERV EMPRESAS	259.779	6,40
ADMNISTRAÇÃO PÚBLICA DEFESA E SEGUR SOCIAL	185.436	4,57
EDUCAÇÃO	220.727	5,44
SAÚDE E SERVIÇOS SOCIAIS	122.342	3,02
OUTROS SERVIÇOS COLETIVOS SOC E PESSOAIS	138.803	3,42
SERVIÇOS DOMÉSTICOS	302.843	7,47
ORGANISMOS INTERN E OUTRAS INST EXTRAT	26	0
ATIVIDADES MAL DEFINIDAS	54.746	1,35
TOTAL	4.055.763	100

FONTES: IBGE- Censo Demográfico – Resultados da amostra, IPARDES

NOTA: Dados trabalhados pela autora

Analisando especialmente, o total, de TRABALHADORES COLOCADOS POR TIPO DE OCUPAÇÃO, na Tabela 18, em anexo, verifica-se que, no período de 2004 a 2006, através do programa CPA, no Estado do Paraná, 29.608 profissionais autônomos, de 268 ocupações diferentes, foram colocados no mercado de trabalho. Considerando que em 2000 havia 967.146 trabalhadores por conta própria no PR (Tabela 16), a CPA, no período em estudo, colocou em média 9.869 trabalhadores por ano, o que corresponderia a aproximadamente 10% do que foi o total de trabalhadores por conta própria no PR, conforme censo demográfico 2000(967.146).

No resultado do programa CPA, no Estado do Paraná, por tipo de ocupação, TABELA 18 anexa, observa-se a heterogeneidade entre os auto-empregados atendidos. São profissionais liberais, técnicos, ajudantes, auxiliares, assistentes, operadores, empregados domésticos, e outros, ambos, potenciais prestadores de

serviços, muitos deles, integrados precariamente ao mercado de trabalho, em ocupações, pequenos serviços, com pouca continuidade e regularidade.

A classificação do tipo de ocupação tem por base: a Classificação Brasileira de Ocupação (CBO); as informações do próprio profissional, e, também, o entendimento de cada Agente Operacional do programa CPA.

Da mesma forma que foi avaliado o desempenho dos programas CPA e IMO, através dos indicadores de aproveitamento, também pode ser avaliado o desempenho por tipo de ocupação, e assim obter respostas para questões como por exemplo: na ocupação de pedreiro, foram encaminhados todos os inscritos? Quantos inscritos foram colocados? Quantas vagas foram captadas por inscrito? Quantos pedreiros foram encaminhados por vaga? Quantos pedreiros foram colocados pelo número de encaminhados? Quantos pedreiros foram colocados por vaga? Quanto foi a TCAC no período, nesta ocupação? e assim por diante.

Porém, como se trata de 268 ocupações; para este estudo, identificou-se no PR, as ocupações mais procuradas pelos inscritos na CPA, as vagas mais ofertadas e os maiores números de colocados nas ocupações, conforme Tabela 19 abaixo.

TABELA 19 – OCUPAÇÕES PREPONDERANTES INSERIDAS PELA CPA – PR – 2004-2006

OCUPAÇÃO	INSCRITOS	VAGAS	COLOCADOS
EMPREGADA DOMÉSTICA DIARISTA	4.834	13.853	12.849
AUXILIAR DE PROD/SERVIÇOS GERAIS	1.827	2.419	1.861
ZELADOR/SERVIÇO DE LIMPEZA	1.193	2.222	1.569
DISTRIBUIDOR PÚBLICO	1.137	1.485	959
PEDREIRO	1.120	2.586	1.859
PROMOTOR DE VENDAS	706	758	564
SERVENTE DE OBRAS	538	1.301	1.022
PINTOR	498	766	483
GARÇOM	496	609	398
SECRETÁRIO	487	817	716
EMPREGADO DOMÉSTICO/SERVIÇOS GERAIS	366	955	817
ENCANADOR	132	944	699
JARDINEIRO	209	600	506

FONTE: SETP/CIM

Com este resultado da Tabela 19, verifica-se a diferença entre a procura (inscritos), a oferta de vagas, e a efetiva colocação no mercado de trabalho em cada ocupação. Identifica-se também, as atividades econômicas em que se encontravam

o maior número de profissionais autônomos, atendidos pela CPA, que em sua maioria ocupavam no setor de serviços e construção civil.

Quanto ao resultado do número de profissionais colocados no mercado de trabalho, através da CPA, num recorte de 100 a acima de 1000 colocados no período em estudo, destacaram-se as seguintes ocupações, conforme Tabelas 20 a 22 na seqüência.

TABELA 20 – OCUPAÇÕES ACIMA DE 1000 COLOCADOS PELA CPA – PR- 2004-2006

OCUPAÇÃO	COLOCADOS	% TOTAL DE COLOCADOS
EMPREGADA DOMÉSTICA DIARISTA	12.649	22,27
AUXILIAR DE PRODUÇÃO/SERV GERAIS	1.861	3,23
PEDREIRO	1.859	3,22
ZELADOR/SERVIÇO DE LIMPEZA	1.569	2,72
SERVENTE DE OBRAS	1.022	1,77
TOTAL	19.160	33,21

FONTE: SETP/CIM

NOTA: Dados trabalhados pela autora

TABELA 21 – OCUPAÇÕES ENTRE 500 A 1000 COLOCADOS – CPA- PR- 2004 – 2006

OCUPAÇÃO	COLOCADOS	% TOTAL DE COLOCADOS
DISTRIBUIDOR PÚBLICO	959	1,66
EMPREGADO DOM/SERVIÇOS GERAIS	818	1,42
SECRETÁRIO EM GERAL	716	1,24
ENCANADOR	699	1,21
PROMOTOR DE VENDAS	564	0,98
JARDINEIRO	506	0,88
TOTAL	4.262	7,39

FONTE: SETP/CIM

NOTA: Dados trabalhados pela autora

TABELA 22 - OCUPAÇÕES ENTRE 100 A 500 COLOCADOS – CPA – PR – 2004-2006

OCUPAÇÃO	COLOCADOS	% TOTAL DE COLOCADOS
PINTOR	483	0,84
GARÇOM	398	0,69
CARPINTEIRO	386	0,67
VENDEDOR	363	0,63
SEGURANÇA	324	0,56
ENTREGADOR DE CORRESPONDÊNCIAS	254	0,44
VIGILANTE	237	0,41
BABÁ	212	0,37
EMPAHOTADOR	187	0,32
RECEPCIONISTA	184	0,32
ENTREVISTADOR DE CAMPO	107	0,18
TOTAL	3.135	5,43

FONTE: SETP/CIM

NOTA: Dados trabalhados pela autora

Estes mesmos dados, classificados segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), apresentam o que segue na Tabela 23.

Segundo Sandroni (2005, p.768), uma das classificações mais correntes das atividades produtivas é de que há três setores básicos na economia de um país (proposta por Colin Clark), o setor primário reúne as atividades agropecuárias e extrativas (minerais e vegetais). O setor secundário engloba a produção de matérias primas, realizada pelo trabalho humano com o auxílio de máquinas e ferramentas, inclui toda a produção fabril, a construção civil e geração de energia. E o setor terciário, compreende os serviços em geral: comércio, armazenagem, transportes, sistema bancário, saúde, educação, telecomunicações, fornecimento de energia elétrica, serviços de água e esgoto e administração pública.

Conforme Tabela 23, 81,47% do total de colocados no mercado de trabalho/CPA, atuaram no setor terciário; 14,45% no setor secundário (construção), 2,12% na indústria da transformação e 1,96% no setor primário (agricultura, pecuária, silvicultura e exploração florestal).

**TABELA 23 - ATIVIDADES ECONÔMICAS EXERCIDAS POR PROFISSIONAIS AUTÔNOMOS
CPA-PR- SEGUNDO A CNAE – 2004-2006**

ATIVIDADE ECONÔMICA	2004	2005	2006	TOTAL	% DO TOTAL	TCAC
A. AGRICULTURA PECUÁRIA SILVICULTURA EXPLOR FLOR	180	242	147	569	1,02	4,72
B. PESCA	0	0	0	0	0	0
C. INDUSTRIA EXTRATIVA	0	0	0	0	0	0
D. INDUSTRIA DE TRANSFORM	200	260	167	627	2,12	5,49
E. PRODUÇÃO E DISTRIBUIÇÃO ELETRICIDADE GÁS E ÁGUA	0	0	0	0	0	0
F. CONSTRUÇÃO	1.655	1.420	1.204	4.279	14,45	0,76
G. COMÉRCIO REP VEIC AUTOM MOT E COM VAR COMB	192	225	567	984	3,32	60,73
H. ALOJAMENTO E ALIMENTAÇÃO	180	239	291	710	2,40	31,48
I. TRANSPORTE ARMAZEN E COMUNICAÇÃO	281	68	77	426	1,44	-27,23
J. INTERM FINANCEIRA	0	0	0	0	0	0
K. ATIV IMOB ALUG E SERV PREST A EMPRESAS	3.506	1.742	1.623	6.871	23,21	-13,34
L. ADMINISTRAÇÃO PUBLICA DEFESA E SEGURID SOCIAL	87	94	778	959	3,24	132,53
M. EDUCAÇÃO	0	6	3	9	0,03	0
N. SAÚDE E SERVIÇOS SOCIAIS	28	35	29	92	0,31	13,35
O. OUTROS SERVIÇOS COLETIVOS SOC E PESSOAIS	57	71	74	202	0,68	22,21
P. SERVIÇOS DOMÉSTICOS	4.754	6.177	2.949	13.880	46,88	-4,46
Q. ORGAN INTERN E OUTR INST EXTRATERRITORIAIS	0	0	0	0	0	0
TOTAL	11.120	10.579	7.909	29.608	100	-0,107

FONTE: SETP/CIM

NOTA: Dados trabalhados pela autora

Observa-se também na Tabela 23, que no período 2004 a 2006, no PR, a colocação de profissionais autônomos via CPA, foi preponderante nas atividades econômicas, de serviços domésticos (46,88%); atividades imobiliárias, aluguéis e serviços prestados as empresas (23,21%); e 14,45% na construção. Diferenciando do resultado da pesquisa do IBGE, acerca da população ocupada segundo as atividades econômicas no Paraná (emprego formal), a qual apontava que em 2000, 20,08% da população ocupada estava na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e pesca; 17,10% no comércio e reparação e 14,44% na indústria de transformação.

A TCAC no período foi significativa nas atividades do setor terciário, como: na administração pública, defesa e seguridade social (132,53%) embora esta não seja expressiva em termos de número total de colocados; no comércio e reparação de veículos automotivos, motocicletas e comércio a varejo de combustíveis (60,73%);

no alojamento e alimentação (31,48%); outros serviços coletivos sociais e pessoais (22,21%) e na saúde e serviços sociais (13,35%).

Confirmando então, conforme revisão bibliográfica, que as transformações recentes, propiciaram um crescimento de ocupações de serviços, tendo como origem entre outros fatores, a importância da crescente interdependência entre a produção de bens e serviços, pelo fato de que qualquer produção material ou de serviços é criado por uma seqüência complexa de trocas de materiais e serviços, que envolve fornecedores e consumidores, incluindo subcontratados e consultores.

Algumas atividades variaram de forma decrescente (TCAC), também no setor terciário, como é o caso do transporte, armazenagem e comunicação (-27,23%); atividades imobiliárias, aluguéis e serviços prestados as empresas (-13,34%); e serviços domésticos (-4,46%).

Assim como apresentados os resultados do programa CPA do Paraná, apresenta-se os resultados da CPA por tipo de ocupação no município de Ponta Grossa - PR; caracterizando a PEA, as pessoas ocupadas, por posição na ocupação, e por atividade econômica, conforme Tabelas 24 a 27 a seguir.

5.1.3.2 Programa CPA Por Tipo de Ocupação em Ponta Grossa

A população economicamente ativa de Ponta Grossa, segundo censo 2000 revela o que segue na Tabela 24.

TABELA 24 – POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA SEGUNDO ZONA E SEXO – PG- 2000

URBANA	RURAL	MASCULINO	FEMININO	PEA TOTAL
115.938	2.781	72.631	46.088	118.719

FONTE: IBGE – Censo Demográfico- Resultados da amostra, IPARDES

NOTA: PEA de 10 anos e mais

As pessoas ocupadas, por posição na ocupação, no município de Ponta Grossa, segundo censo 2000, apresentavam-se como segue na Tabela 25.

TABELA 25 – PESSOAS OCUPADAS POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO – PG- 2000

COM CARTEIRA TRABALHO ASSINADA	52.551
MILITARES E FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS	3.169
OUTROS EMPREGADOS SEM CARTEIRA DE TRABALHO ASSINADA	16.766
EMPREGADORES	4.159
CONTA PRÓPRIA	22.658
NÃO REMUNERADOS EM AJUDA A MEMBRO DOMICILIAR	1.131
TRABALHADORES NA PRODUÇÃO PARA PRÓPRIO CONSUMO	4.28
TOTAL	100.862

FONTE: IBGE – Censo Demográfico, IPARDES.

NOTA – PEA de 10 anos e mais ocupadas na semana de referência - as três primeiras linhas:

Empregados no trabalho principal = **72.486**

A Tabela 26 informa os mesmos resultados da Tabela 25, ou seja, o número de pessoas ocupadas por posição na ocupação, porém, em porcentagem.

TABELA 26 – PESSOAS OCUPADAS POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO – PG- 2000- em %

COM CARTEIRA TRABALHO ASSINADA	52,10
MILITARES E FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS	3,14
OUTROS EMPREGADOS SEM CARTEIRA DE TRABALHO ASSINADA	16,62
EMPREGADORES	4,12
CONTA PRÓPRIA	22,47
NÃO REMUNERADOS EM AJUDA A MEMBRO DOMICILIAR	0,13
TRABALHADORES NA PRODUÇÃO PARA PRÓPRIO CONSUMO	0,42
TOTAL	100

FONTE: IBGE – Censo Demográfico, IPARDES

NOTA – PEA de 10 anos e mais ocupadas na semana de referência - as três primeiras linhas:

Empregados no trabalho principal = **71,86%**

Conforme Tabela 25, em PG, segundo o censo IBGE, 2000, existiam 100.862 pessoas ocupadas, incluindo 72.486 empregados no trabalho principal (71,86%), destes, 52,10% com carteira de trabalho assinada, 3,14% militares e funcionários públicos e 16,62% sem carteira de trabalho assinada. Empregadores havia 4.159 (4,12%); por conta própria, havia 22.658 trabalhadores (22,47%) não remunerados 1.131 (0,13%) e 428 trabalhadores para o próprio consumo (0,42%). Concentrando-se a população ocupada preponderantemente nas atividades do comércio e reparação, e na indústria de transformação, conforme Tabela 27 a seguir.

Assim como no resultado do programa CPA no Estado do Paraná, no município de Ponta Grossa, o público que procura a CPA, também é heterogêneo, conforme pode ser observado na Tabela 28 em anexo.

TABELA 27 - POPULAÇÃO OCUPADA SEGUNDO AS ATIVIDADES ECONÔMICAS – PG- 2000

ATIVIDADE ECONOMICA	N DE PESSOAS	% DO TOTAL
AGRICULTURA PECUÁRIA SILVIC EXPLOR E PESCA	4.596	4,56
INDÚSTRIA EXTRAT DISTRIB ELETRIC GÁS E ÁGUA	710	0,70
INDÚSTRIA DE TRASNFORMAÇÃO	16.426	16,28
CONSTRUÇÃO	9.697	9,61
COMÉRCIO REPAR VEIC AUTOM OBJ PES E DOM	21.387	21,20
ALOJAMENTO E ALIMENTAÇÃO	3.664	3,62
TRANSPORTE ARMAZENAGEM E ALIMENTAÇÃO	7.170	7,11
INTERM FINANC ATIV IMOB ALUG SERV EMPRESAS	7.075	7,01
ADMINISTRAÇÃO PUBLICA DEF E SEGUR SOCIAL	5.063	5,02
EDUCAÇÃO	6.477	6,42
SAUDE E SERVIÇOS SOCIAIS	3.667	3,63
OUTROS SERVIÇOS COLETIVOS SOCIAIS E PES	4.072	4,05
SERVIÇOS DOMÉSTICOS	8.307	8,25
ATIVIDADES MAL DEFINIDAS	2.551	2,54
TOTAL	100.862	100

FONTES: IBGE- Censo Demográfico – Resultados da amostra, IPARDES

NOTA: Dados trabalhados pela autora

No período, 2004 a 2006, o município colocou 7.194 profissionais autônomos em 161 ocupações, ou seja, 60,07% do número de ocupações no Estado (268). Considerando a pesquisa do IBGE 2000, onde havia 22.658 trabalhadores por conta própria, a CPA de PG atendeu no período de 2004 a 2006, próximo a 10% destes, pois em média atendeu 2.398 ao ano.

Na Tabela 29 abaixo, identifica-se as ocupações mais procuradas pelos inscritos na CPA de PG, as vagas mais ofertadas e o maior número de colocados por ocupação.

TABELA 29 – OCUPAÇÕES PREPONDERANTES INSERIDAS PELA CPA – PG 2004 – 2006

OCUPAÇÃO	INSCRITOS	VAGAS	COLOCADOS
AUXILIAR DE LIMPEZA	844	1.517	1.377
SEGURANÇA DE EVENTOS	705	1.202	1.107
ENTREGADOR DE CORRESPONDÊNCIAS	439	255	254
OFICIAL DE SERVIÇOS GERAIS	264	384	384
EMPREGADA DOMÉSTICA DIARISTA	259	713	698
EMPREGADO DOMÉSTICO/SERV GERAIS	207	448	437
PEDREIRO	157	394	383
SERVENTE DE OBRAS	138	306	315

FONTE: SETP/CIM

Identifica-se na Tabela 29, que apenas o número de inscritos para a ocupação de entregador de correspondências, é maior que o número de vagas, nas demais ocupações, o número de vagas é bem maior que o número de inscritos,

indicando que o mercado de trabalho local foi favorável às ocupações do setor de serviços e da construção civil para os autônomos no período em estudo, e também, que houve captação ativa de vagas no mercado de trabalho por parte da Agência do Trabalhador.

No resultado do número de profissionais colocados no mercado de trabalho, através da CPA, com recorte de 100 a acima de 1000 colocados no período em estudo, destacaram-se as ocupações citadas nas Tabelas 30 a 32 a seguir.

TABELA 30 – OCUPAÇÕES ACIMA DE 1000 COLOCADOS – CPA- PG- 2004-2006

OCUPAÇÃO	COLOCADOS	% TOTAL COLOCADOS
AUXILIAR DE LIMPEZA	1.377	4,65
SEGURANÇA DE EVENTOS	1.107	3,74
TOTAL	2.484	8,39

FONTE: SETP/CIM

NOTA: Dados trabalhados pela autora

TABELA 31 – OCUPAÇÕES ENTRE 500 A 1000 COLOCADOS- CPA- PG- 2004-2006

OCUPAÇÃO	COLOCADOS	% TOTAL COLOCADOS
EMPREGADO DOM DIARISTA	598	2,36

FONTE: SETP/CIM

NOTA: Dados trabalhados pela autora

TABELA 32 – OCUPAÇÕES ENTRE 100 A 500 COLOCADOS – CPA-PG- 2004-2006

OCUPAÇÃO	COLOCADOS	% TOTAL DE COLOCADOS
EMPREGAD DOMÉSTICO/SERV GERAIS	437	1,47
OFICIAL DE SERVIÇOS GERAIS	364	1,30
PEDREIRO	383	1,30
SERVENTE DE OBRAS	315	1,06
ENTREGADOR DE CORRESPONDÊNCIAS	254	0,86
PUBLICITÁRIO	122	0,41
ZELADOR	104	0,35
PROMOTOR DE VENDAS	101	0,34
GARÇOM	101	0,34
TOTAL	2.201	7,43

FONTE: SETP/CIM

NOTA: Dados trabalhados pela autora

A situação de resultados nas Tabelas 30 a 32, é próxima ao que foi encontrada no resultado estadual, ou seja, no PR, (Tabela 20), acima de 1000 colocados também estiveram o auxiliar de limpeza; de 500 a 1000; o empregado

doméstico diarista. Somente de 100 a 500, mais preponderante no PR, foi o entregador de correspondência e garçom; enquanto que em Ponta Grossa, foi o empregado doméstico/serviços gerais, oficial de serviços gerais, pedreiro e servente de obras.

Apresentando o resultado do número de profissionais autônomos colocados através do programa CPA em PG, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), obtem-se a Tabela 33 abaixo.

TABELA 33 – ATIVIDADES ECONÔMICAS EXERCIDAS POR PROFISSIONAIS AUTÔNOMOS-CPA-PG – SEGUNDO A CNAE- 2004 – 2006

ATIVIDADE ECONÔMICA	2004	2005	2006	TOTAL	% DO TOTAL	TCAC
A. AGRICULTURA PEC SILVICULT EXPLOR FLOR	43	49	30	122	1,69	16,83
B. PESCA	0	0	0	0	0	0
C. INDÚSTRIA EXTRATIVA	0	0	0	0	0	0
D. INDÚSTRIA TRANSF	46	97	42	185	2,58	27,80
E. PRODUÇÃO E DISTRIB ELETRIC GÁS E ÁGUA	0	0	0	0	0	0
F. CONSTRUÇÃO	361	392	278	1.031	14,32	20,74
G. COM REP VEIC AUTOM MOT E COM VAR COMB	140	87	71	298	4,14	5,05
H. ALOJAMENTO E ALIMENTAÇÃO	59	113	49	221	3,07	23,82
I. TRANSPORTE ARMAZ E COMUNICAÇÃO	248	18	57	323	4,50	-19,31
J. INTERMEDIÇÃO FINANCEIRA		0	0	0	0	0
K. ATIV IMOB ALUG E SERVIÇOS PRESTADOS A EMPRESAS	2.306	1.104	700	4.110	57,13	-11,47
L. ADMINISTRAÇÃO PUB DEFESA E SEG SOCIAL	0	0	0	0	0	0
M. EDUCAÇÃO	1	2	0	3	0,04	-100
N. SAÚDE E SERVIÇOS SOCIAIS	22	36	11	69	0,96	4,55
O. OUTROS SERVIÇOS COLET SOC E PESSOAIS	21	55	12	88	1,22	9,31
P. SERV DOMÉSTICOS	159	345	240	744	10,34	51,11
Q. ORG INTERN E OUTR INSTEXTRATERRITORIAIS	0	0	0	0	0	0
TOTAL	3.406	2.298	1.490	7.194	100	-24,09

FONTE: SETP/CIM

NOTA: Dados trabalhados pela autora

No município de Ponta Grossa, a maioria do número de colocados pela CPA teve crescimento de 2004 para 2005, e decréscimo de 2005 para 2006, conforme Tabela 33. Apenas no setor de transporte, armazenagem e comunicações diminuiu

muito o número de serviços de 2004 para 2005 e aumentou um pouco de 2005 para 2006, comparado a 2004. Concentrando nas atividades do setor terciário ou de serviços, 81,41% ; no setor secundário, 16,90% e no setor primário 1,69%.

O resultado da TCAC em PG, nos serviços domésticos foi de 51,11%, na indústria de transformação foi de 27,80%; no comércio e reparação foi de 23,82%; na produção e distribuição de eletricidade, gás e água foi de 20,74%; e na agricultura, pecuária, silvicultura e exploração florestal foi de 16,83%. Aproximando-se do resultado da pesquisa do IBGE 2000, em que as pessoas ocupadas de PG, encontravam-se preponderantemente nas atividades econômicas do comércio e reparação (21,20%) e na indústria de transformação (16,28%).

Algumas atividades variaram de forma decrescente, a exemplo da educação, TCAC -100,00%; do transporte, armazenamento e comunicações -19,31%, e atividades imobiliárias, aluguéis e serviços prestados às empresas -11,47%.

Estabelecendo um comparativo de desempenho da CPA no Estado do Paraná, e em Ponta Grossa, por tipo de ocupação, conforme a CNAE, obtem-se a Tabela 34 a seguir.

5.1.3.3 Comparativo do Resultado da CPA do Pr e de PG, Por Tipo de Ocupação, Segundo a CNAE:

A Tabela 34 apresenta uma comparação de resultados do número de colocados pela CPA no município de Ponta Grossa, com os resultados totais do programa CPA no Estado do Paraná, conforme a CNAE

Na Tabela 34, observa-se o destaque no resultado do setor de serviços (atividades imobiliárias e serviços domésticos) e do setor secundário (construção), tanto no PR como em PG.

TABELA 34 - COMPARATIVO COLOCADOS POR ATIVIDADES ECONOMICAS – CPA - PG X PR – 2004-2006

ATIVIDADE ECONOMICA	PG	% TOTAL	PR	% TOTAL	% PG/PR
A. AGRIC PEC, SILVIC, EXPLOR FLOR	122	1,70	569	1,92	21,44
B. PESCA	0	0,00	0	0,00	0,00
C. INDÚSTRIA EXTRATIVA	0	0,00	0	0,00	0,00
D. INDÚSTRIA TRANSFORMAÇÃO	185	2,57	627	2,12	29,51
E. PROD E DISTRIB ELETRIC, GÁS E ÁGUA	0	0,00	0	0,00	0,00
F. CONSTRUÇÃO	1.031	14,33	4.279	14,45	24,09
G. COM E REP DE VEÍC AUT, MOT, COMB	298	4,14	984	3,32	30,28
H. ALOJAMENTO E ALIMENTAÇÃO	221	3,07	710	2,40	31,13
I. TRANSP, ARMAZ E COMUNICAÇÕES	323	4,49	426	1,44	75,82
J. INTERMEDIÇÃO FINANCEIRA	0	0,00	0	0,00	0,00
K. ATIV IMOB, ALUG E SERV. PREST EMP	4.110	57,13	6.871	23,21	59,82
L. ADMNIST PÚB, DEF E SEG SOCIAL	0	0,00	959	3,24	0,00
M. EDUCAÇÃO	3	0,04	9	0,03	33,33
N. SAÚDE E SERVIÇOS SOCIAIS	69	0,96	92	0,31	75,00
O. OUTROS SERV COLET, SOCIAIS E PES	88	1,22	202	0,68	43,56
O. SERVIÇOS DOMÉSTICOS	744	10,34	13.880	46,88	5,36
P. ORG INTERN E OUTRAS INST EXTRAT	0	0,00	0	0,00	0,00
TOTAL	7.194	100,00	29.608	100,00	24,300

FONTE: SETP/CIM

NOTA: Dados trabalhados pela autora

Comparando-se o total de colocados pela CPA de PG com o total de colocados pela CPA do PR, no período de 2004 a 2006, observa-se na Tabela 34, que em PG o número de colocados por atividade econômica, acima de 50% do total realizado no Estado do Paraná, apresentou relevância nos transportes, armazenagem e comunicações, 75,82% do Estado; na saúde e serviços sociais, 75,00% do Estado; e atividades imobiliárias, aluguel, prestação de serviços a empresas, 59,82% do Estado.

E os serviços abaixo de 50% dos realizados no total do Estado são outros serviços coletivos, sociais e pessoais, 43,56% do Estado; educação, 33,33% do Estado, alojamento e alimentação, 31,13% do Estado, comércio e reparação de veículos automotores e comércio de combustíveis, 30,28% do Estado; indústria de transformação, 29,51% do Estado; construção, 24,09% do Estado; agricultura, pecuária, silvicultura e exploração florestal, 21,44% do Estado, e serviços domésticos, 5,36% do Estado.

Ainda, conforme Tabela 34, a TCAC do total de colocados por atividade econômica, comparando-se PG com o total do PR, apresentou variação significativa

em PG, nas seguintes atividades: transporte, armazenagem e comunicações PG 4,49% enquanto que no total do PR 1,43%; nas atividades imobiliárias, aluguéis e serviços prestados às empresas, PG 57,13% e total do PR 23,20%; saúde em PG 0,96% enquanto que no PR 0,31%, e nos serviços domésticos, PG 10,34% e no total do PR 46,88%. Indicando que, principalmente os transportes, armazenagem, e comunicações; e as atividades imobiliárias, aluguéis e serviços prestados às empresas representam atividades com maior potencial de emprego temporário em PG.

Os resultados dos programas IMO e CPA aqui apresentados seguem a teoria registrada neste trabalho, ou seja:

- De que o agravamento dos problemas do mercado de trabalho brasileiro, a partir dos efeitos da política macroeconômica, se evidencia no crescimento do desemprego, na destruição de postos de trabalho formal, no desassalariamento e na precarização e deterioração das condições de trabalho.
- Os diferentes modos de articulação com a economia global, não são resultantes apenas de diferentes ambientes, instituições e trajetórias econômicas, mas de políticas governamentais e estratégias empresariais diversas.
- Em especial o trabalho eventual, é um desafio à SETP, pois não tem regulamentação, não é protegido pela CLT, não forma relação de emprego, não está amparado pelo direito do trabalho, e através do programa CPA, a SETP visa auxiliar na configuração de um pacto de direitos e deveres entre o tomador e o prestador de serviços; o SPETR luta para criar instrumentos de enfrentamento à precarização do trabalho; além de preparar o trabalhador ao longo de sua vida ativa, a fim de competir por um posto de trabalho, para que sua vida social siga para além da mera sobrevivência.
- As ações do SPETR devem complementar e corrigir informações impostas pelo crescimento econômico sobre o mercado de trabalho, disponibilizando informações que indiquem alternativas para o reingresso do trabalhador. Embora intervindo quase que exclusivamente no aprimoramento do funcionamento do mercado de

trabalho e na empregabilidade do trabalhador, o SPETR gera informações e aumenta a probabilidade do indivíduo empregar-se.

- A nível federal, um SPETR deve contribuir para melhor estruturação do mercado de trabalho, desde que atrelada a uma política macroeconômica, a plena utilização da força de trabalho, significando um verdadeiro desafio, viável se o país conviver com um crescimento econômico sustentável e democrático, por um extenso período de tempo.
- O modelo econômico vigente “lida” com o desenvolvimento a partir das relações de trabalho subordinadas, sem reconhecer novas formas de trabalho, sem responder as suas demandas, sem criar regulações e mecanismos apropriados e enxergar nelas o potencial de desenvolvimento socioeconômico que carregam. O trabalho informal está visível do ponto de vista econômico há muitos anos, mas dificilmente encontra espaço nas políticas públicas. Depende do acesso a recursos e instrumentos públicos de fomento, tais como: financiamento adequado, qualificação técnica, produção de tecnologias apropriadas, projetos de desenvolvimento local que articulem e potencializem estas iniciativas.

Podem-se analisar vários dados a partir dos resultados obtidos nos programas CPA e IMO, inclusive com maior profundidade, porém, como a intenção deste estudo é traçar o perfil dos profissionais autônomos inseridos na CPA de Ponta Grossa, bem como, verificar se o programa efetivamente é uma política ativa de emprego, trabalho e renda, capaz de auxiliar na auto suficiência dos trabalhadores; acredita-se que estes dados sejam suficientes inicialmente para mostrar que o SPETR tem uma atuação modesta no mercado de trabalho, que sozinho não alivia o desemprego, e que para melhorar a sua eficiência, depende de mudanças econômicas, mudanças no mercado de trabalho, e também de adequação do perfil de mão-de-obra ofertado às exigências nas vagas ofertadas.

5.2 O PERFIL DO TRABALHADOR AUTÔNOMO INSERIDO NA CENTRAL DO PROFISSIONAL AUTÔNOMO E PEQUENOS SERVIÇOS DE PONTA GROSSA

Foi realizada uma pesquisa com a finalidade de traçar em linhas gerais, o perfil profissional do público trabalhador que faz uso da CPA; bem como identificar se a Agência do Trabalhador tem conseguido atender as expectativas do autônomo no que se refere a emprego, trabalho e renda.

Para a análise dos dados as fontes de informações, foram:

- Entrevista aos profissionais autônomos atendidos pela CPA na Agência do Trabalhador de Ponta Grossa, através de aplicação de um questionário previamente elaborado;
- Entrevista ao gerente da Agência do Trabalhador e a Agente Operacional da CPA, através de um questionário pré - elaborado;
- Entrevista a Coordenadora Estadual da Coordenadoria de Intermediação de Mão-de-Obra - CIM, através de um questionário pré - elaborado;

Foram coletadas treze amostras, (pesquisa com treze profissionais autônomos), na semana de referência da pesquisa, realizada no período de 29 de outubro de 2007 a 01 de novembro de 2007. A pesquisa teve por finalidade apresentar a situação ocupacional do profissional autônomo que busca na política pública de emprego, trabalho e renda, um estímulo, uma orientação, uma oportunidade de inserção no mercado de trabalho, e qual a resposta que o SPETR tem dado à este.

Na seqüência, há uma exposição e análise dos principais dados coletados nas entrevistas com os profissionais autônomos que procuraram a Agência do Trabalhador na semana da pesquisa.

Dos treze profissionais entrevistados, 9 são homens (69,23%) e 4 mulheres (30,77%); confirmando a participação da mulher no mercado de trabalho, que passa a ocupar novas vagas, até então preenchidas apenas pelo sexo masculino. Sendo que as mulheres, variaram em idade, entre 22 a 51 anos, e os homens, de 20 a 62 anos de idade, conforme Tabela 35 a seguir:

TABELA 35 – PERFIL DO PROFISSIONAL AUTÔNOMO – POR SEXO E FAIXA ETÁRIA – CPA/PG- 2007

GENERO	ATÉ 20 ANOS	%	21 A 40 ANOS	%	41 A 60 ANOS	%	61 A 80 ANOS	%
FEMININO	0	0	3	23,07	1	7,69	0	0
MASCULINO	1	7,69	5	38,46	2	15,38	1	7,69

Analisando a Tabela 35, pode-se observar que dos treze entrevistados, a maioria encontra-se na faixa etária de 21 a 40 anos de idade, ou seja, 61,53%.

A tabela 36 apresenta a classificação dos profissionais que procuraram a CPA por escolaridade.

TABELA 36 – PERFIL PROFISSIONAL AUTONOMO- POR ESCOLARIADADE – CPA – PG- 2007

NUMERO DE PROFISSIONAIS	%	ESCOLARIDADE
4	30,77	ENS FUND INCOMPLETO
4	30,77	ENS MÉDIO COMPLETO
5	38,46	ENS MÉDIO INCOMPLETO
TOTAL 13	100	-

Observa-se na Tabela 36 que dos trabalhadores entrevistados, 69,23% possuem ensino médio, sendo 30,77% completo e 38,46% incompleto; e 30,77% possuem ensino fundamental incompleto.

A Tabela 37 apresenta o grupo ocupacional a que pertencem os profissionais autônomos entrevistados, e quanto tempo permanecem na ocupação atual.

Conforme Tabela 37, 31,76% (4) profissionais entrevistados estão de 3 meses a 2 anos na ocupação atual, seguidos de 31,76% (4) que estão na ocupação de 20 a 50 anos; 15,40%(2) estão de 2 a 5 anos na ocupação; 7,69%(1) está de 5 a 10 anos na ocupação, e 15,40%(2) estão de 10 a 20 anos na ocupação. Permanecendo por mais tempo, (acima de 10 anos), as ocupações de jardineiro, pintor, pedreiro, empregada doméstica, e eletricista.

TABELA 37 – OCUPAÇÃO ATUAL E TEMPO DE PERMANENCIA NA OCUPAÇÃO – CPA – PG

N DE PROFIS	%	SEXO	OCUPAÇÃO	CNAE	TEMPO PERMANENCIA NA OCUPAÇÃO
1	7,69	F	ATENDENTE DE LANCHONETE	ALOJ E ALIM	1 ANO
1	7,69	M	PEDREIRO	CONSTR	29 ANOS
3	23,08	M	AUXILIAR DE PRODUÇÃO	ATIV IMOB, ALUG E SERV PREST A EMP	2 ANOS 3 ANOS 10 ANOS
1	7,69	M	ELETR RES E IND	CONSTR	11 ANOS
1	7,69	M	PORTEIRO	ATIV IMOB,ALUG,E SERV PREST A EMP	3 MESES
2	15,40	M	JARDINEIRO	OUTROS SERV COLET, SOC E PES	10 ANOS 48 ANOS
1	7,69	F	PINTOR	CONST	37 ANOS
1	7,69	M	PANFLETEIRO	ATI IMOB, ALUG E SERV PREST A EMP	5 ANOS
1	7,69	F	MANICURE	OUTROS SERV COLET SOC E PES	1 ANO E 6 MESES
1	7,69	F	EMP DOMÉSTICA	SERV DOM	20 ANOS

A Tabela 38 apresenta a qualificação profissional do autônomo e sua atuação ou não na área qualificada.

TABELA 38 – PROFISSIONAIS AUTÔNOMOS ATUANDO OU NÃO NA ÁREA QUALIFICADA – CPA – PG- 2007

COM CURSO DE QUALIF PROFIS	%	QUALIFICADO NA ÁREA QUE ATUA	%	SEM CURSO DE QUALIF PROFIS	%
7	53,85	3	42,86	6	46,15

Pode-se verificar na Tabela 38, que 53,85%(7) dos entrevistados, tem curso de qualificação profissional, e que destes, apenas 42,86%(3) atuam na área de qualificação.

A Tabela 39 mostra a qualificação profissional do autônomo entrevistado e sua ocupação atual.

TABELA 39 – QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E OCUPAÇÃO ATUAL – CPA – PG- 2007

N DE PROFIS	QUALIFICAÇÃO	OCUPAÇÃO ATUAL
1	SEM CURSO DE QUALIF PROFIS	ATENDENTE LANCHONETE
1	SEM CURSO DE QUALIF PROFIS	PEDREIRO
1	MOPE/SEG DO TRABALHO	AUXILIAR PRODUÇÃO
2	SEM CURSO DE QUALIF PROFIS	AUXILIAR PRODUÇÃO
1	ELETR,MOPE,INJ VEIC,TORNO	ELETR RESID E IND
1	MEC DIESEL,MEC IND,EMPLHADEIRA	PORTEIRO
1	SEM CURSO DE QUALIF PROFIS	JARDINEIRO
1	PINTURA RESIDENCIAL	PINTOR
1	JARDINAGEM	JARDINEIRO
1	AUX PANIF E CONFEITEIRO	PANFLETEIRO
1	INFORM,TEC ADMN,CONTAB,ATEND CONS DENT,SECRET,MANIC,DES PESSOAL	MANICURE E AUXILIAR DE ESCRITÓRIO
1	SEM CURSO DE QUALIF PROFIS	EMP DOMÉSTICA

Cruzando as informações das Tabelas 37,38 e 39, pode-se verificar que daqueles que permanecem na ocupação há mais de dez anos: jardineiro, pintor, pedreiro, empregada doméstica e eletricista, qualificaram-se e atuam na área, o eletricista, o jardineiro e a pintora, apenas o pedreiro e a empregada doméstica não se qualificaram para a ocupação.

A Tabela 40 apresenta há quanto tempo o profissional autônomo não consegue emprego.

TABELA 40 – TEMPO DE DESEMPREGO DOS AUTÔNOMOS – CPA – PG- 2007

NÚMERO DE PROFISSIONAIS	%	TEMPO SEM EMPREGO
4	30,77	0 A 6 MESES
2	15,40	7 A 12 MESES
1	7,69	1 A 2 ANOS
2	15,38	7 A 10 ANOS
3	23,07	SEMPRE AUTONOMOS
1	7,69	ESTÁ EMPREGADO
13	100	

Conforme demonstra a Tabela 40, quase a metade dos entrevistados, 46,17%(6), está sem emprego a menos de 1 ano; sendo 30,77% de 0 a 6 meses + 15,40% de 7 a 12 meses; 15,38%(2) estão desempregados de 7 a 10 anos; e 15,38% (2) sempre foram autônomos.

A Tabela 41 apresenta a idade de ingresso do autônomo no mercado de trabalho, e sua ocupação na época.

TABELA 41 – IDADE DE INGRESSO COMO AUTÔNOMO E OCUPAÇÃO – CPA – PG

N DE PROFIS	IDADE DE INGRESSO	%	OCUPAÇÃO
2	8	15,40	AUXILIAR DE PEDREIRO SIPLHEIRO
1	10	7,69	LAVOURA
1	11	7,69	CHACAREIRO
3	12	23,08	BABÁ SORVETEIRO, VENDEDOR ALGODÃO LAVOURA
3	14	23,08	ROTULADOR AUXILIAR MECANICA PINTORA
1	15	7,69	AUXILIAR MADEIREIRA
1	17	7,69	SECRETÁRIA
1	22	7,69	AUXILIAR PLANEIRO

Conforme Tabela 41, observa-se que a maioria dos entrevistados iniciaram suas ocupações ainda crianças, ou seja, 53,58% (7) profissionais, começaram a trabalhar com idade entre 8 a 12 anos de idade. Ainda adolescentes, 38,46% (5) profissionais iniciaram suas ocupações. E apenas um dos entrevistados iniciou já adulto. Dos 13, apenas 2 permanecem na mesma ocupação (pintora e pedreiro)

A Tabela 42 mostra os autônomos entrevistados na Agência do Trabalhador, conforme posição na ocupação.

TABELA 42 – AUTÔNOMOS POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO- CPA/PG- 2007

CONTA PRÓPRIA	%	C CART ASSIN	%	S CART ASSIN	%	FUNC PUB	%	EMPREGADOR	%
13	100	1	7,69	12	92,31	1	7,69	2	15,38

Acerca da Tabela 42, pode-se afirmar que todos os entrevistados são trabalhadores por conta própria, e destes, 7,69%(1) é empregado. Apenas, 7,69%(1) tem emprego com carteira de trabalho assinada, no setor público, e também é profissional autônomo, os demais 92,31%(12) não tem carteira de trabalho assinada, isto é, estão na informalidade.

A Tabela 43 apresenta a faixa de renda média mensal (e sua variação), do profissional autônomo entrevistado na semana da pesquisa.

TABELA 43 – RENDA MÉDIA MENSAL DOS AUTÔNOMOS – VARIAÇÃO/ MENSAL- CPA/PG-2007

N DE PROFISSIONAIS	%	MÉDIA RENDA MENSAL	VARIAÇÃO MÊS
1	7,69	150,00	NÃO SABE
4	30,77	250,00	30% 50%
2	15,38	240,00	NÃO SABE
1	7,69	360,00	NÃO SABE
1	7,69	500,00	2%
1	7,69	360,00 A 720,00	50%
1	7,69	800,00	NÃO SABE
1	7,69	1.000,00	NO VERÃO TRIPLICA
1	7,69	2.400,00	50%

A Tabela 43 apresenta que a maioria dos entrevistados, 61,54%(8), tem renda média mensal de até um salário mínimo(360,00), cuja variação média mensal é de 30 a 50%. Algumas ocupações variam até três vezes a renda média mensal, conforme a época do ano, a exemplo da pintora, jardineiro e pedreiro. Dos treze entrevistados, 46,15%(6), informaram que a renda melhorou depois da inclusão na CPA, e 53,85%(7), disseram que não melhorou.

Quanto ao motivo de serem autônomos, 84,62% (11) informaram que é pelo fato de não encontrar emprego e 15,38%(2), porque a renda como autônomo é melhor. Estes dois estão satisfeitos em serem autônomos por terem trabalho constante e boa renda (pintora e pedreiro). Os onze estão insatisfeitos por serem autônomos por motivos como:

- falta de registro em carteira de trabalho, sem benefícios (aposentadoria, férias, décimo terceiro salário, e outros);
- falta condições para pagar previdência social;
- a renda não melhora;
- renda incerta, perde o dia de trabalho e não recebe;
- renda baixa;
- ocupações não são freqüentes;
- pouco tempo com a família.

Confirmando, portanto, as principais idéias presentes na literatura de que, a opção pelo serviço autônomo, se dá, pela incapacidade do setor formal absorver a

força de trabalho disponível e também pelos baixos salários ofertados pelas empresas.

Todos os entrevistados informaram que desejam voltar a um emprego com carteira de trabalho assinada, para ter renda estável, segurança e benefícios.

A Tabela 44 informa as respostas dos autônomos para conseguir um bom emprego.

TABELA 44 – COMO CONSEGUIR UM BOM EMPREGO - CPA – PG- 2007

N DE PROFIS	%	COMO CONSEGUIR EMPREGO
7	53,85	QUALIF PROF/APERFEIÇOAMENTO
6	46,15	BOA ESCOLARIDADE
3	23,08	TER EXPERIENCIA NA VAGA
1	7,69	BOM CURRICULUM
1	7,69	SER JOVEM
1	7,69	SER INDICADO

A Tabela 44 revela na opinião dos autônomos, o que o mercado de trabalho tem exigido para inserção no emprego, e 53,85%(7) das respostas está relacionada a qualificação profissional e ao aperfeiçoamento; seguida da boa escolaridade, com 46,15%(6) das respostas; prevalecendo portanto o conhecimento como o mais importante. A experiência resultou 23,08%(3) das respostas.

Durante algumas entrevistas surgiram comentários como: “exigem mais experiência que escolaridade, mas precisamos de oportunidade para poder ter experiência”; “às vezes alguma firma pode gostar do que a gente faz”. Estes comentários afirmando que o que vale é a capacidade de resposta e não de “diplomas”, que precisa de experiência, do saber fazer-respostas; porém na Tabela 44 apenas 23,08% destas respostas indicaram a experiência como critério principal para conseguir emprego.

A passagem do profissional por diversas vezes pela Agência faz com que este perca as esperanças e novamente assuma para si o problema do desemprego. O trabalhador acredita que os melhores qualificados tem as melhores vagas nas empresas (e que estas empresas estão ampliando o número de trabalhadores melhor qualificados em seus quadros). É uma avaliação que pode ter uma segunda intenção, a de culpar o próprio desempregado por sua exclusão do mercado,

ocultando assim os motivos da redução efetiva do número de vagas disponíveis no mercado. É significativo portanto, na fala dos trabalhadores, a indicação da baixa escolaridade e da falta de qualificação profissional para o emprego. O discurso de que estudando consegue emprego, que culpa o trabalhador por estar desempregado, esteve presente durante toda a década de 90, e que permanece manifesto na fala dos entrevistados. Além da criação de expectativa, o discurso conseguiu gerar um sentimento de insuficiência e incapacidade no próprio trabalhador.

Registrou-se também, em proporções menores nas entrevistas, que para conseguir um bom emprego, precisa ter um bom currículo, ser jovem e ser indicado por alguém.

Visando constatar se os profissionais autônomos atendidos na CPA apresentam indícios de empreendedorismo, foi realizada entrevista com 53,85%(7) dos profissionais atendidos pelo programa na semana da pesquisa, visto que estes estão em ocupações por conta própria, na qual eles, independentes, controlam seu processo de trabalho (atividade em si, matérias-primas, meios de trabalho) e fornecem a si próprios seus equipamentos. Os outros seis entrevistados, ou seja, três auxiliares de produção, porteiro, panfleteiro e empregada doméstica são prestadores de serviços dependentes dos equipamentos e matérias-primas de seus empregadores.

5.2.1 RESULTADO DAS ENTREVISTAS COM OS AUTÔNOMOS CARACTERIZADOS COMO EMPREENDEDORES

Dos entrevistados, sete declararam-se empreendedores: 1 manicure, 2 jardineiros, 1 pintora, 1 pedreiro, 1 eletricista residencial e industrial e 1 fabricante de lanches. Todos exercem sua atividade na área urbana, são informais, com equipamentos próprios, e segundo eles, em bom estado; nunca utilizaram crédito, não tem registro da empresa, nem licença municipal. Destes, 28,57%, (2) contratam empregados nos períodos de maior movimento (jardineiro e pintora), 14,28%,(1) trabalha com a família quando precisa, e 57,14% (4) trabalham sozinhos.

Quanto à formação de preços dos serviços ou do produto, baseiam-se pelo preço praticado no bairro, pela duração do serviço, e a pintora, exclusivamente, cobra o dobro do valor da matéria prima. Os clientes são, principalmente, os

moradores do bairro onde residem, ou outros bairros da cidade, familiares, e ainda, quem solicitar. Os fornecedores são as lojas da cidade e os próprios clientes.

As vendas, são a vista, para 57,14%(4) dos empreendedores, e para os outros 42,86%(3), a prazo e a vista (pedreiros, pintora). Todos trabalham por encomenda. Para 71,40% (5), deles houve redução da capacidade de produção nos últimos doze meses, e apenas para a pintora e pedreiro, 28,57%(2), houve aumento da capacidade de produção. As despesas dos empreendedores são, com investimentos em matéria prima e equipamentos, empregados, manutenção de equipamentos e aquisição de material de consumo.

Os problemas encontrados pelos empreendedores são:

- poucos clientes;
- garantia de pagamento do serviço;
- horário de trabalho prejudica convívio com a família, vida pessoal prejudicada, sem hora para si;
- atraso no prazo combinado para realizar o seu serviço , significando atraso na renda;
- um dos jardineiros pertence a uma associação, e esta não conseguiu manter contrato com Prefeitura Municipal, diminuindo muito o serviço.

Quanto aos planos para o futuro, 57,14%(4) pretendem manter o negócio e 14,28%(1)pretende fechar (fabricante de lanches). Dois, (28,57%) manifestaram desejo de mudar de ocupação (pintora e jardineiro), em função da idade.

Em geral, os empreendedores entrevistados caracterizaram-se por atuar na informalidade; produzir em pequena escala, baixa produtividade, acesso a pequeno mercado, gestão atrelada à qualificação do dono, com dificuldade no cálculo de custo e do preço do produto.

Segundo a teoria estudada, os auto-ocupados tem mais chances de sucesso, diante de fatores como: as características do fundador do negócio, as qualificações técnicas e profissionais, as condições de competição, o maior tempo de experiência no setor que atua e a participação em redes de subcontratação e de relações comerciais entre pequenas empresas e também com grandes unidades empresariais. Os pequenos negócios, para aqueles que dispõe de certos recursos e de boa inserção social, representam condições mais favorável, sendo imprescindível portanto, a ação de orientação e monitoramento por parte da CPA aos

empreendimentos mais fragilizados, pois precisa estímulo para se tornar um empreendedor, para desenvolver suas características empreendedoras, as idéias de negócios e as ferramentas necessárias para aproveitar as oportunidades existentes no mercado.

A Tabela 45 apresenta o tempo de atendimento da CPA ao profissional autônomo, o número de colocações destes no mercado de trabalho, e a periodicidade das mesmas.

TABELA 45 – TEMPO DE USO DA CPA, COLOCAÇÕES E PERIODICIDADE – CPA- PG- 2007

N DE PROFISSION	%	TEMPO ATENDIM	COLOCAÇÕES	PERIODICIDADE
1	7,69	2 MESES	5	QUINZENAL
1	7,69	7 MESES	1	-
2	15,40	MENOS DE UM ANO	0 1	- -
1	7,69	1 ANO	1	-
1	7,69	1 ANO E SEIS MESES	2	1 ANO
2	15,40	3 ANOS	2 1	- -
3	42,86	5 ANOS	2 15 15	ANUAL 3 POR ANO 1 A 2 SEMANAS
1	7,69	9 ANOS	5	ANUAL
1	7,69	10 ANOS	2	10 MESES

Na Tabela 45, observa-se que 38,46% (5) entrevistados, são atendidos pela CPA de 2 meses a 1 ano; 46,15% (6) entrevistados, de 1 a 5 anos; e 15,38% (2) entrevistados, de 5 a 10 anos.

As colocações no mercado de trabalho variaram de 0 a 15 vezes, prevalecendo uma ou duas vezes, independente do tempo de cadastro no programa.

A periodicidade das colocações no mercado de trabalho, variaram de semanal, quinzenal, trimestral a anual. Porém, apresentando variações distintas, a exemplo de profissionais cadastrados há 5 anos no programa com 15 colocações, sendo que um dos profissionais foi colocado 3 vezes por ano através da CPA e o outro foi colocado 15 vezes num prazo de 1 a 2 a semanas, dependendo portanto da ocupação, da oferta de vaga, e de outros fatores relacionados a disponibilidade do autônomo e da escolha do tomador do serviço.

Dos programas desenvolvidos na Agência do Trabalhador de Ponta Grossa, os trabalhadores informaram que conhecem e utilizaram os programas citados na Tabela 46.

**TABELA 46 – PROGRAMAS DA SETP CONHECIDOS E UTILIZADOS PELOS AUTÔNOMOS –
CPA PG - 2007**

PROGRAMA	CONHECIDO	%	UTILIZADO	%	ANO
SEGURO DESEMPREGO	13	100	5	38,46	03,05(2),06,07
IMO	13	100	13	100	97, 00(4),04(2), 05(2), 06(2), 07
QUALIFIC PROFISSIONAL	11	84,61	5	38,46	02,03(2), 04,06
BANCO SOCIAL	5	38,46	0	0	0

Conforme Tabela 46, ainda é desconhecido pelos profissionais autônomos que procuram a Agência do Trabalhador, o programa Banco Social em 61,54%(8) , e a Qualificação Profissional por 15,39%(2) dos entrevistados. Todos já utilizaram a IMO, 38,46%(5) utilizaram o SD e a Qualificação Profissional.

Dos treze entrevistados, 46,15%(6), conseguiram emprego pela IMO e 53,85%(7), não conseguiram, por motivos citados por eles, como: pouca ou nenhuma qualificação profissional (2), ser autônomo(2), não sabe (2) , não atendem bem (1).

Quanto à melhoria da renda após a inserção na CPA, a maioria, 61,54% (8), respondeu que não melhorou, e 38,46%(5), responderam que sim, em média melhorou 50% (2), e (3) não sabem quanto por cento melhorou.

Dos treze entrevistados, 38,46% (5), souberam da CPA na própria Agência do Trabalhador, 30,77%(4),através de parentes, 15,38%(2),com vizinhos, 7,69% (1),com amigos e 7,69%(1), na TV. Indicando portanto a pequena divulgação do programa pelos agentes responsáveis pelo mesmo.

5.3 AVALIAÇÃO DA CPA

5.3.1 AVALIAÇÃO DA CPA PELOS TRABALHADORES AUTÔNOMOS

A seguir apresenta-se três tabelas com avaliação dos profissionais autônomos acerca da CPA de PG, e duas tabelas com suas sugestões de melhoria tanto para a CPA como para a Agência do Trabalhador como um todo.

TABELA 47 – MOTIVO DA PROCURA PELA CPA – PG - 2007

NÚMERO DE PROFISSIONAIS	%	MOTIVO DA PROCURA
10	76,92	CONSEGUIR TRABALHO
10	76,92	AUMENTAR A RENDA
1	7,69	ATENDER NECESSIDADE DO MOMENTO
1	7,69	VARIEDADE DE ESCOLHA DA VAGA
1	7,69	NÃO PRECISA EXPERIÊNCIA
1	7,69	PODE TER BAIXA ESCOLARIDADE
1	7,69	IRMÃO USOU E DEU CERTO

Na Tabela 47 verifica-se, como era de se esperar, que o motivo principal da procura pela CPA é conseguir trabalho e aumentar a renda (76,92%).

A Tabela 48 apresenta a avaliação da CPA pelos autônomos atendidos pelo programa na Agência do Trabalhador de Ponta Grossa.

TABELA 48 - AVALIAÇÃO DA CPA PELOS AUTÔNOMOS – PG - 2007

N DE PROFIS	%	AVALIAÇÃO	JUSTIFICATIVA
9	69,23	ÓTIMO	AJUDA CONHECER CLIENTES (1) AGENTE ATENCIOSA, OUVI, ORIENTA ESTIMULA (1) BOM ATENDIMENTO E TRATAMENTO (5) SEMPRE DEU CERTO (3) AGENTE PROCURA VAGA (1)
3	23,07	BOM	BOA VONTADE DA AGENTE, EDUCADA (2) BOM ATENDIMENTO
1	7,70	REGULAR	POUCAS VEZES CHAMADO

A Tabela 48 indica a boa avaliação da CPA por parte dos profissionais autônomos atendidos, principalmente quanto ao atendimento da Agente Operacional, seja por ser educada, atenciosa, orientadora, estimuladora, ter boa vontade, seja por ajudar a conhecer novos clientes ou na captação de vagas. A única avaliação regular foi por ser poucas vezes colocado no mercado de trabalho. Indicando para os autônomos que o programa é eficiente, principalmente na medida em que conseguem trabalho e renda.

A Tabela 49 informa as contribuições da CPA para o profissional autônomo.

TABELA 49 – CONTRIBUIÇÕES DA CPA PARA OS AUTÔNOMOS – PG – 2007

N DE PROFIS	%	CONTRIBUIÇÃO CPA
7	53,85%	MELHORIA DA RENDA
6	46,15%	OCUPAÇÕES FREQUENTES
5	38,46%	MOTIVAÇÃO
4	30,77%	NENHUMA
3	23,07%	QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL
1	7,69%	RENDA TEMPORÁRIA
1	7,69%	EMPREGO
1	7,69%	EMPREENDER COLETIVAMENTE

Na Tabela 49, dos 13 entrevistados, a maioria, ou seja, 7 consideraram que a CPA contribui com melhoria da renda; 6 consideraram que contribui com ocupações freqüentes; 5 consideraram que contribui com motivação; 4 que não trouxe nenhuma contribuição; 3 com qualificação profissional; 1 com renda temporária, 1 com emprego e 1 com empreendimento coletivo.

Com relação as contribuições da CPA, oferecer todo tipo de auxílio as pessoas para que possam encontrar uma atividade remunerada é um objetivo da Agência do Trabalhador de PG, que tem em seu quadro funcional, uma Assistente Social, e uma Pedagoga, as quais orientam, e encaminham os trabalhadores na busca de suas necessidades. Pôde-se presenciar a importância desta assistência, inclusive da Agência oferecer lanche todos os dias aos trabalhadores que procuram a Agência, pois muitas vezes, pelo fato de estarem desempregados, este vem a ser seu primeiro alimento diário.

Referente ao que a CPA poderia estar contribuindo com o autônomo e não o faz, os entrevistados responderam que desejam um serviço fixo, (emprego), ocupações freqüentes, qualificação profissional e crédito orientado e assistido.

Quanto a influência da CPA na definição ou alteração do perfil profissional do autônomo, 53,85%(7) dos entrevistados, informaram que a CPA não definiu, nem alterou seu perfil; 15,38%(2), informaram que alterou seu perfil através do aperfeiçoamento profissional e do conhecimento geral proporcionado, e 30,77%(4), em função da vaga oferecida, mudaram de ocupação, alterando também o seu perfil profissional. Portanto, através desta exemplificação a CPA influenciou em quase metade dos entrevistados no seu perfil profissional, em função da vaga oferecida (30,77%) e através do aperfeiçoamento profissional (15,38%).

Dos treze, 69,23%(9), não mudaram de ocupação após a CPA, mas 30,77%(4), sim, porque não conseguiram ocupação na área qualificada.

A Tabela 50 apresenta as sugestões de melhoria para a CPA apresentadas pelos autônomos entrevistados na semana da pesquisa.

TABELA 50 – SUGESTÕES DOS AUTÔNOMOS DE MELHORIAS PARA A CPA – PG – 2007

N PROF	%	SUGESTOES PARA A CPA
4	30,77	NENHUMA
2	15,38	ACOMPANHAR O AUTONOMO ATENDIDO
2	15,38	ARTICULAR COM A IMO
2	15,38	ATUALIZAR INFORMAÇÕES SOBRE VAGAS JÁ PREENCHIDAS/EDITAL
1	7,69	AGILIZAR O SISTEMA DE ENCAMINHAMENTO SE O TRAB NÃO FOI COLOCADO, DESBLOQUEAR O TRABALHADOR NO SISTEMA.
1	7,69	OFERECER MAIS QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL
1	7,69	CAPTAR MAIS VAGAS
1	7,69	ELIMINAR ATESTADO DE BOA CONDUTA, DEMORA E PODE PERDER A VAGA

Na Tabela 50, pressupõe-se que 30,77%(4) dos entrevistados estão satisfeitos com a CPA, pois não apresentaram sugestões de melhorias; 15,38% (2) sugeriram que a CPA precisa: acompanhar o profissional autônomo em suas ocupações após encaminhamento; articular ações com a IMO oportunizando emprego e atualizar constantemente as informações sobre as vagas já preenchidas. Também na Tabela 50, observa-se sugestões para melhoria do SIMO.

A Tabela 51 a seguir apresenta sugestões dos autônomos para melhorias na Agência do Trabalhador.

TABELA 51 – SUGESTÕES DOS AUTÔNOMOS PARA A AGÊNCIA DO TRABALHADOR – PG – 2007

N DE PROFIS	%	SUGESTÕES PARA A AGENCIA DO TRABALHADOR
3	23,08	NENHUMA
2	15,38	AGILIZAR ATENDIMENTO DA IMO, MUITA DEMORA NOS GUICHÊS
2	15,38	NÃO PRECISAR VIR DIARIAMENTE NA AGENCIA EM BUSCA DE EMPREGO, PORQUE NÃO TEM DINHEIRO PARA O ONIBUS.
1	7,69	DIMINUIR O TEMPO DAS PALESTRAS
1	7,69	ANALISAR BEM AS EMPRESAS QUE OFERTAM VAGAS
1	7,69	SOLICITAR AS EMPRESAS QUE NÃO SEJAM TÃO SELETIVAS
1	7,69	NÃO PRIVILEGIAR VAGAS PARA ALGUNS
1	7,69	NAS PALESTRAS, EXPLICAR SOBRE TODOS OS PROGRAMAS DA AGENCIA
1	7,69	MUDAR OS ATENDENTES DA IMO
1	7,69	IMO CAPTAR MAIS VAGAS
1	7,69	ATENDENTES DA IMO MAIS ATENCIOSOS, INCENTIVADORES E NÃO FALAR APENAS: "VOLTE OUTRO DIA"
1	7,69	AGILIZAR O ATENDIMENTO DO SEGURO DESEMPREGO
1	7,69	COLOCAR TODOS QUE PRECISAM DE EMPREGO NO MERCADO DE TRABALHO
1	7,69	AVALIAR SE OS QUE FORAM ENCAMINHADOS PELA AGENCIA ESTÃO TENDO RESPOSTA AO QUE SOLICITARAM
1	7,69	TER ALGUÉM NA AGENCIA PARA OUVIR SOBRE A AVALIAÇÃO DOS SERVIÇOS PRESTADOS PELA MESMA

Pelas respostas dos entrevistados, na Tabela 51, observa-se que os mesmos estão atentos ao que ocorre na Agência do Trabalhador. Evidencia-se nesta Tabela a necessidade de fortalecer o perfil do Atendente, que precisa de paciência e otimismo para recepção aos trabalhadores, que geralmente chegam a Agência com baixa auto estima. E também, que a função da Agência do Trabalhador, não pode ser vista apenas como um mera prestadora de serviços, mas que precisa se constituir em política pública com exercício de controle social, com avaliação e monitoramento por parte do SPETR e dos Conselhos do Trabalho.

5.3.2 AVALIAÇÃO DA CPA PELOS GESTORES DO PROGRAMA

Participaram desta fase três pessoas, dois de Ponta Grossa, sendo o Gerente da Agência do Trabalhador e a Agente Operacional da CPA, além da Coordenadora Estadual da Coordenadoria de Intermediação de Mão-de-Obra (CIM), da SETP de Curitiba.

Os entrevistados afirmaram que, acerca das informações sobre o mercado de trabalho disponíveis na Agência do Trabalhador, internamente na Agência há diálogo sobre o mercado de trabalho, através de informações que o Gerente apresenta. Também, o Gerente estimula a equipe para “correr atrás de informações”; e promove reuniões a respeito. Há um observatório para estudar quais as empresas que mais empregam no município, quais as alternativas de emprego, entre outros. A coordenadora da CIM citou que na SETP/CIM as informações são coletadas através dos relatórios do SIMO INTERNET; dos órgãos do Estado e do Ministério do Trabalho e Emprego, mas que não há uma forma sistemática de estudo.

A falta, ou pouco conhecimento sobre a configuração quantitativa e qualitativa do mercado de trabalho constitui-se em problema, pois, ou não existem informações, ou estas são imprecisas, fragmentárias, pouco acessíveis e inadequadamente estruturadas. Vale salientar que o conhecimento e monitoramento acurados do mercado de trabalho constituem a dimensão estratégica por excelência da política pública de emprego, trabalho e renda. E a ausência ou precariedade de articulação entre os Conselhos Estadual, e Municipal do Trabalho dificulta o atendimento a esta diretriz básica para a formulação dos planos e projetos para o Estado e municípios, além de que auxilia na eficácia da captação de vagas; e dos encaminhamentos para o mercado de trabalho.

Quanto ao fato do SPETR estar ou não atendendo ao novo perfil do trabalhador, ou seja, os micro empreendedores formais, informais, autogestionados e se atende à demanda, os gestores municipais da CPA informaram que no momento estes trabalhadores estão sendo encaminhados ao SEBRAE, e à Associação Comercial e Industrial, porque o Banco Social está inativo. Segundo o Gerente da Agência, de maneira geral as pessoas que procuram o SPETR não têm perfil empreendedor, a demanda é apenas para o Banco Social. A coordenadora da CIM informou que o programa de micro crédito será reimplantado nas Unidades do SPETR, e que a CPA também está em fase de reestruturação e em breve será implantado em todas as unidades que apresentarem demanda.

Portanto, foi identificada a fragilidade do SPETR quanto ao atendimento ao novo perfil do trabalhador diante da inexistência de programas de apoio e incentivo aos empreendedores e auto-gestores. Embora na Agência do Trabalhador de PG haja dois Agentes de Crédito e um Agente de Desenvolvimento Local, capacitados pela SETP para atender os pequenos e micro-empresendedores; ambos estão desenvolvendo atividades diferentes daquelas para as quais são capacitados, seja por falta de pessoal ou pela desativação dos programas.

Sobre as práticas que pretendem a emancipação dos trabalhadores que procuram o SPETR, ou seja, de despertar a consciência crítica dos mesmos, facilitar acesso ao conhecimento e facilitar o exercício à cidadania, na opinião dos entrevistados a Agência corresponde com ações que vão desde o oferecimento de um lanche a todo trabalhador que chega na Agência, até palestras educativas, serviço de Assistência Social, encaminhamentos para as áreas da Educação e Saúde. Para a Coordenadora da CIM, através das conferências municipais e estadual do trabalho, além de seminários e palestras, a SETP está constantemente despertando nos trabalhadores sua consciência crítica, estimulando a organização, facilitando acesso ao conhecimento, facilitando o exercício da cidadania, estimulando a organização sindical, associativista, cooperativista e comunitária.

Observa-se na avaliação dos entrevistados, que a Agência do Trabalhador/ SETP, adota uma postura de valorização do ser humano, que implica na adoção de práticas que visam a emancipação do trabalhador. O Gerente da Agência de PG ressaltou a dificuldade em conseguir colocar os trabalhadores que procuram a Agência, e também em mantê-los no emprego após a contratação. Informou que nas palestras, todas as segundas e terças-feiras das 8 às 9 horas na Agência, são

oferecidos estímulos para melhoria da auto estima, dicas para conseguir emprego e para melhorar sua vida pessoal e profissional. Além dos encaminhamentos para atendimento médico, odontológico, psicológico, qualificação profissional, elevação de escolaridade entre outros. Porém, no aspecto de organização, tanto comunitária, associativa, cooperativa ou sindical, a Agência não estimula os trabalhadores. Ação esta que pode ser realizada, pois conta com o Agente de Desenvolvimento Local e um profissional de Serviço Social. A organização associativa, cooperativa, comunitária ou sindical dos usuários não deve ser condição para o acesso aos programas da área do trabalho, mas sem dúvida, é um instrumento importante de superação do paternalismo e de mudança das condições de vida. Os Agentes de Desenvolvimento Local e de Crédito, embora sem a possibilidade de ofertar crédito, podem orientar os micro e pequenos empreendedores, e também ampliar os encaminhamentos para parceiros como por exemplo o CEFET e a UEPG, que dispõe de Incubadoras.

Na opinião dos entrevistados, a SETP/Agência oferece apenas encaminhamento para mecanismos de acesso ao crédito popular, como apoio ao micro empreendedor. Portanto, no momento, não presta assessoria técnica, qualificação profissional e não elabora diagnósticos potenciais para desenvolvimento dos micros empreendimentos ou para trabalhadores autogestionados.

Também, na opinião dos entrevistados a Agência do Trabalhador de Ponta Grossa, amplia o acesso às políticas de trabalho, emprego e renda, através da elevação da escolaridade, e qualificação profissional, exigidos pelo mundo do trabalho atual, através do trabalho da Pedagoga que recebe os trabalhadores encaminhados pelos atendentes da IMO e da CPA para encaminhá-los à elevação de escolaridade. Quanto a qualificação profissional, além dos cursos com recursos do FAT, há em Ponta Grossa, a Secretaria Municipal de Qualificação Profissional, e demais órgãos que oferecem cursos, nos quais o Gerente da Agência consegue algumas vagas gratuitas para os trabalhadores mais necessitados.

Evidencia-se o esforço da Agência do Trabalhador em auxiliar o trabalhador na elevação da escolaridade, e na qualificação profissional. Porém o SPETR falha na liberação de recursos do FAT, os quais são insuficientes para atender a demanda de qualificação profissional, além de que as políticas de educação e do trabalho deveriam estar em constante sintonia.

A opinião dos entrevistados acerca das alternativas oferecidas pelo SPETR / Agência do Trabalhador de PG para o reingresso do trabalhador ao mercado de trabalho é de que o reingresso se dá, analisando seu currículo e encaminhando-o para a vaga, tomando o cuidado, caso diagnosticado, por exemplo, problemas de saúde dos candidatos a emprego, de encaminhá-los para tratamento. Toda semana há palestrantes na Agência, de empresas diferentes e também de órgãos relacionados ao trabalho, saúde e de educação. Para a coordenadora da CIM, a SETP oferece apoio já no ato de inscrição do trabalhador que concorrerá a vaga de trabalho formal oferecida pelo SPETR.

As alternativas citadas são consideradas um avanço, pois no SPETR o trabalhador era atendido apenas através da IMO, SD e Qualificação Profissional. Mas quanto ao reingresso no mercado e trabalho o SPETR/Agência ainda precisam discutir mais e pressionar por políticas que utilizem plenamente a força de trabalho existente, com crescimento econômico sustentável, além de lutar por financiamentos adequados que potencializem iniciativas de desenvolvimento local/regional.

Quanto a opinião dos entrevistados acerca do atendimento às expectativas de trabalho dos profissionais autônomos que procuram a CPA na Agência do Trabalhador, estes citaram que a CPA atende as expectativas do autônomo na medida em que este busca trabalho e renda e que é colocado, principalmente dentro do que sabe fazer. Que o programa atende as expectativas de trabalho e renda, mas que é paliativo, temporário. A Coordenadora da CIM citou que o programa não atende as expectativas do trabalhador em sua totalidade.

Acerca da influência da CPA na definição ou alteração do perfil profissional do autônomo atendido pelo programa, os entrevistados citaram que a CPA influencia na definição do perfil do autônomo, uma vez que a Agente Operacional do programa o estimula para que tenha uma profissão, para que realize seu sonho, e o encaminha para qualificação profissional. Para a coordenadora da CIM, a CPA influencia através de orientações sobre direitos e deveres, noções de ética, postura profissional e seguridade social. O Gerente da Agência acredita que a CPA atualmente não define nem altera o perfil profissional do autônomo, porque o autônomo trabalha de acordo com sua disponibilidade e também da vaga ofertada. Percebe-se a preocupação da Agente Operacional da CPA, em estimular o profissional autônomo para que este defina seu perfil, mas o SPETR no momento pouco tem colaborado para aperfeiçoar este perfil.

Referente a opinião dos entrevistados sobre a possibilidade do autônomo atendido pela CPA manifestar suas potencialidades, explorá-las, aprimorá-las para geração de emprego, trabalho e renda; a Coordenadora da CIM citou que a CPA o possibilita na medida em que o autônomo busca a sua promoção social. Para a Agente Operacional na medida em que ela os estimula para tal. E para o Gerente da Agência a resposta é negativa, visto que a CPA trata-se de apenas intermediação de mão-de-obra.

É possível verificar a visão diferente dos gestores do programa, quanto a possibilidade do profissional autônomo manifestar suas potencialidades, explorá-las e aprimorá-las, a fim de conseguir emprego, trabalho e renda. O SPETR, embora avance em alguns aspectos, ainda está preso dentro da Agência do Trabalhador, ao cadastro do trabalhador, às metas a serem atingidas; e na ânsia de colocar no mercado de trabalho, muitas vezes não está oferecendo espaço ao trabalhador para que ele possa manifestar, explorar e aprimorar suas potencialidades.

Quanto a CPA articular-se com o conjunto de programas oferecidos ao trabalhador, enquanto alternativas e condições para sua inserção no mercado de trabalho, na opinião dos entrevistados, o programa articula-se com a Qualificação Profissional, IMO, Seguro Desemprego, Banco Social, Elevação de Escolaridade e Assistência Social.

Embora a resposta dos gestores do programa CPA tenha sido afirmativa, muito ainda tem que ser feito para aprofundar e efetivar a integração e articulação, porque há um problema de fluxo de informação internamente nas Agências do Trabalhador. Os Agentes apresentam uma tendência a acomodar-se em seu trabalho “departamentalizado”, diante da rotina diária, e acabam não buscando informações, não trocando idéias, não se atualizando, não estudando, e conseqüentemente não ampliando sua ação.

Sobre a adequação da CPA aos seus objetivos, e em que medida estes são alcançados, a Agente Operacional citou que a CPA está adequada aos seus objetivos enquanto colocação no mercado de trabalho. Para o Gerente da Agência, a CPA não está totalmente adequada aos seus objetivos e para a Coordenadora da CIM, também não está adequado em sua totalidade, e que o ponto positivo do programa é atender o trabalhador autônomo por opção, ou seja, o por conta própria que pretende trabalhar com vínculo empregatício, no entanto, o objetivo de organização dos trabalhadores por atividade ocupacional, não está sendo atingido.

Mais uma vez evidencia-se a visão da Agente Operacional quanto ao principal objetivo de colocação no mercado de trabalho. Já o Gerente da Agência, observa o atingimento parcial dos objetivos. E a coordenadora da CIM, aponta para o não atingimento do importante objetivo de organização dos trabalhadores por ocupação.

Até o ano 2006 a SETP/CIM estabelecia metas para a CPA baseadas na produção do ano anterior, em geral acrescida de 5% sobre ao número de colocados do ano anterior. Segundo a Agente Operacional da Agência do Trabalhador de PG, nos três últimos anos de estudo, a meta definida era de 110 colocações ao mês, e que fora alcançada em 181,66% no total do triênio. A Coordenadora Estadual da CIM informou que é difícil estabelecer metas para a CPA porque atende demandas eventuais. Também informou que o programa está sem coordenação estadual e que em 2008 pretendem contar com um coordenador e definir metas para o programa.

Acerca do custo/esforço mínimo na implantação da CPA para alcançar o máximo de benefício possível derivado de seus resultados, os gestores municipais citaram que um Agente Operacional é insuficiente, além de que a SETP não está repassando combustível, e conseqüentemente a Agência não faz visitas aos empregadores atualmente, ficando prejudicada a divulgação e avaliação do programa. Para a coordenadora da CIM, o custo/benefício prevê Atendentes qualificados para a execução do programa e uma grande divulgação tanto para os trabalhadores quanto para os usuários do programa; o que não estava ocorrendo no ano de 2006.

Observa-se a escassez de recursos públicos tanto da Prefeitura Municipal, quanto do Estado para atender o universo populacional que precisa ser atendido pelo programa. A capacidade de atender à demanda, poderia ser aumentada, após diagnóstico sócio econômico, planejamento próprio de intervenção com parcerias e financiamentos compromissados com a causa.

A difusão da CPA na opinião dos entrevistados é de que em Ponta Grossa o nome do programa é o nome da Agente Operacional. As pessoas não sabem o nome do programa, embora este esteja sendo divulgado num jornal local. Para a coordenadora da CIM, a difusão da marca CPA se dá com as secretarias de governo, sistemas e demais órgãos afins.

Pode-se observar portanto, que o programa CPA é pouco difundido, sendo este um dos instrumentos do programa que não está sendo alcançado.

Na opinião da Agente Operacional acerca da adequação do programa a realidade sócio econômica do país, a CPA está adequada na medida em que o profissional tem experiência para o trabalho, mas não tem a escolaridade exigida pela maioria das empresas e ainda assim consegue trabalho. Para o emprego com registro em carteira profissional, os critérios são muito seletivos e caso não houvesse a CPA, vários profissionais estariam sem trabalho e sem renda. Para o Gerente da Agência, a resposta é o resultado do trabalho da Agente Operacional que responde com trabalho e renda para muitos profissionais. Para a Coordenadora da CIM, o contingente de trabalhadores na informalidade é muito grande e a CPA viabiliza soluções para o desenvolvimento do trabalho, para o empreendedorismo, visando a inclusão social.

Observa-se que diante da realidade sócio econômica do país, na opinião dos entrevistados, a CPA dá uma resposta imediata para alguns indivíduos excluídos do mercado de trabalho, ou seja, de trabalho e renda eventualmente.

Na opinião dos entrevistados, os aspectos positivos do programa são que o autônomo não conseguindo emprego através da IMO consegue trabalho e renda via CPA, não ficando desamparado. O trabalhador tem um ponto de referência dentro da Agência, os resultados da CPA demonstram que pelo menos há uma oportunidade para o autônomo. E o empresário também ganha, porque é um serviço gratuito de IMO de um profissional de qualidade e com carta de referência. A CPA é um programa de utilidade pública que facilita o encontro entre a demanda e a oferta de trabalho, possibilita uma média de 1000 serviços rápidos por mês no Estado. Quanto aos aspectos negativos, citaram que a CPA não é reconhecida nem valorizada pelos governos atualmente, que é um trabalho diferenciado, mas indiferente aos governos, cujos resultados de colocação no mercado de trabalho são grandes. Falta estrutura, como capacitação por parte da SETP à equipe que opera este programa, fornecimento de combustível e o sistema informatizado é arcaico. O programa não define metas, o manual do programa é antigo, não há comunicação fluente e constante acerca da CPA e o programa é muito solto. Há falta de acompanhamento deste grupo de trabalhadores na questão de orientação profissional.

Está visível a preocupação com o amparo ao trabalhador, que não consegue emprego, e é citada também a qualidade do serviço executado pelo autônomo, bem como a intermediação gratuita por parte da Agência para atender o tomador de

serviços. Evidenciou-se a indiferença dos governos Estadual e Federal quanto ao programa, cuja Agente Operacional sente-se desmotivada, pois em nove anos executando o programa recebeu apenas uma capacitação. Citam a importância da CPA como um programa diferente, de referência ao trabalhador, com bons resultados estatísticos de colocação no mercado de trabalho, mesmo sendo de difícil captação de vagas, mas que infelizmente está solto, sem metas, sem avaliação, sem monitoramento, sem orientação profissional ao autônomo e com pouco controle por parte dos governantes.

Os impactos e/ou resultados da CPA na população alvo, em termos de mudança efetiva nas condições sociais prévias da população atingida pela CPA (antes e depois da CPA), na opinião da Agente Operacional é de que o autônomo é atendido na Agência conforme suas necessidades, desde encaminhamentos, estímulos e orientações, Assistência Social e trabalho. Para o Gerente da Agência do Trabalhador o impacto é pequeno, o profissional gosta de ir a Agência. Para a Coordenadora da CIM, os impactos da CPA estão nos profissionais que conquistaram sua autonomia ou a sua inclusão no mercado de trabalho formal.

Quanto ao profissional gostar de ir à Agência, por um lado é bom, aproveita-se a permanência do mesmo e realiza-se um bom trabalho. Quanto a importância da CPA na população alvo, há um esforço por parte dos profissionais da Agência em atender o indivíduo da melhor maneira possível, de incluí-lo no mercado de trabalho e de apoiá-lo em suas conquistas, seja na área do trabalho, da educação ou da saúde.

Acerca da avaliação do MTE sobre a CPA, visto que se trata de mercado informal de trabalho, a Agente Operacional manifestou que se o MTE mantém o programa há 9 anos é porque faz-se necessário. Quando o Gerente assumiu a Agência em 2005, este solicitou por escrito ao MTE informações sobre a CPA e a resposta é de que se trata de programa de governo, ativo, e de uma ferramenta de trabalho. Para a Coordenadora da CIM, tendo em vista a escassez de vagas no mercado de trabalho formal, e a baixa escolaridade dos trabalhadores, a CPA é para o desempregado uma alternativa emergencial de trabalho e renda, portanto, o MTE apóia o programa executado no Paraná e em outros Estados.

Observa-se a preocupação dos gestores municipais com a legalidade do programa, e com o apoio do MTE, a ponto de consultá-lo. Ambos ressaltaram que o programa é uma alternativa emergencial e uma ferramenta de trabalho do SPTER.

Na opinião dos gestores municipais não há perspectivas da SETP nem do MTE para o programa, pois estão indiferentes à CPA, desconhecem as perspectivas. Para a coordenadora da CIM, com a implantação da CPA no SIMO INTERNET, a perspectiva é de melhoria na eficácia e na eficiência do programa.

Observa-se a distância estabelecida pelos governantes do programa CPA, o qual vem contribuindo também, de forma emergencial, no combate a miséria e a fome.

Acerca do papel dos Conselhos Municipal e Estadual do Trabalho no conhecimento da realidade sócio-econômica e na busca de soluções efetivas para os problemas do trabalhador, os entrevistados acreditam que estes não saibam da existência da CPA, citaram que o Conselho Municipal do Trabalho é ativo, crítico e atuante, mas que o Conselho Estadual não ajuda. A Coordenadora da CIM respondeu que desconhece a questão.

O SPETR/Agência do Trabalhador se restringe às atividades de natureza programática em decorrência das atribuições do MTE/SETP e participa pouco da formulação e implementação de desenvolvimento de políticas de desenvolvimento econômico do estado/município, realizadas mediante a articulação intersetorial com órgãos de pesquisa e instituições envolvidas com o estudo e a interpretação de dados e informações que possibilitem a compreensão da realidade e a implementação de políticas de desenvolvimento sustentável, integrados com as potencialidades regionais/locais. Este é o papel fundamental dos conselhos do trabalho, que precisam do conhecimento da realidade onde se pretende atuar na busca de soluções efetivas.

Sobre as melhorias para a CPA principalmente sobre o caráter emancipador do programa, os gestores municipais citaram a necessidade de maior qualificação profissional, principalmente. A Coordenadora da CIM citou a necessidade de articulação com a Coordenadoria de Geração de Emprego- CGE, de modo a organizar os trabalhadores autônomos dando-lhes a oportunidade de reconhecerem-se como trabalhadores que colaboram para o desenvolvimento e engrandecimento de nosso país.

Vale ressaltar que a Agente Operacional do programa CPA de Ponta Grossa atua desde que iniciou o programa, ou seja, há nove anos, porém, no período em estudo, ausentou-se por licença durante seis meses em 2005. O Gerente da Agência do Trabalhador de PG iniciou seus trabalhos em outubro de 2005, portanto

há dois anos na gerência e a Coordenadora Estadual da CIM iniciou em 2003, ou seja, há quatro anos na coordenação estadual.

6 CONCLUSÃO

O fato que despertou para o presente estudo, ou seja, de que nos três últimos anos, a Agência do Trabalhador de Ponta Grossa intermediou 59,49% dos trabalhadores para emprego e 40,51% para ocupações autônomas, enquanto que no total, no mesmo período, o Paraná intermediou 7,75% das inserções para autônomos, nos instigou a refletir sobre as causas deste fenômeno, o que significa, que motivos têm levado tantos trabalhadores a buscar esta forma de trabalho, quem são estes trabalhadores, porque não estão empregados no mercado formal de trabalho, se há indícios de empreendedorismo na atividade executada, como e porque o SPETR interfere nestes resultados, e na vida dos profissionais autônomos.

Surgiram algumas considerações como: o mercado de trabalho de PG deve ser favorável aos profissionais autônomos; o programa CPA tem ótima gestão; os autônomos preferem esta forma de trabalho, porque tem melhor renda e autonomia; os autônomos são empreendedores com possibilidade de crescimento; ou por outro lado, a opção pelo serviço autônomo se dá pela incapacidade do setor formal absorver a força de trabalho disponível, e pelos baixos salários ofertados pelas empresas; entre outras.

Definiu-se como variável independente a macroeconomia, que provocou mudanças no âmbito econômico, a partir da abertura comercial, da financeirização do capital, (que gera lucro via especulação financeira, sem necessidade de investir na produtividade), da aceleração da inovação tecnológica, da reestruturação produtiva e gerencial, da tendência de redução da intervenção estatal na economia, entre outras. Mas estas mudanças por si só, não distribuíram renda, não incluíram, precarizaram as relações de trabalho e pouparam postos de trabalho, causando um processo de desestruturação no mercado de trabalho, cujos efeitos são descritos nas variáveis dependentes como: o desemprego, que apresentou rápidos índices de crescimento e adquiriu caráter estrutural, de maneira que, o emprego industrial reduziu-se, o emprego público deixou de crescer, ao passo que a ocupação no setor de serviços expandiu-se e aumentou a presença feminina no mercado de trabalho; cresceu o trabalho por conta própria e por meio do assalariamento sem registro, e surgiram novas formas de utilização da força de trabalho, contratos temporários, trabalho em tempo parcial e sub-contratação.

O problema resultante do aumento de ocupações autônomas, que se encontram na informalidade, com precárias relações de trabalho, provocou atuação do Estado, que por sua vez, utiliza-se de instrumentos para atuar, a exemplo das políticas públicas de emprego, trabalho e renda, consolidadas em princípios, diretrizes, prioridades, programas, e ações, na perspectiva de minorar o problema. A estratégia econômica do governo brasileiro expressa no Plano Pluri Anual 2004-2007 – “Um Brasil para Todos”, apresenta como objetivo, a criação de emprego e desconcentração da renda por via de inclusão social e de vigoroso crescimento, ambientalmente sustentável e redutor das desigualdades regionais, dinamizado pelo mercado de consumo de massa e viabilizado pela expansão competitiva das atividades superadoras da vulnerabilidade externa. Essa dinâmica entre investimento e consumo originado no aumento do poder aquisitivo das famílias trabalhadoras, pretende promover o consumo popular ao aumentar o poder aquisitivo das famílias e reduzir a pressão de oferta de mão-de-obra sobre o mercado de trabalho. A questão central neste processo é a incorporação de novos trabalhadores na força produtiva, por meio da criação de novas oportunidades de emprego, trabalho e renda, bem como na melhor preparação da força de trabalho, gerando condições necessárias para a elevação da renda das famílias trabalhadoras.

O MTE/ SPETR têm papel de destaque para viabilização deste modelo de desenvolvimento baseado na inclusão social e na distribuição de renda, assumindo o desafio de melhorar a estruturação e funcionamento do mercado de trabalho e da concessão de crédito para empreendedores produtivos e de pequeno porte. A SETP, por sua vez, precisa preparar o cidadão impossibilitado de ingressar no mercado de trabalho. Tendo como diretriz o desenvolvimento local sustentável com inclusão social; e como missão o estímulo ao empreender local, através da qualificação profissional, desenvolvimento local, economia solidária, desenvolvimento do empreendedorismo e promoção do crédito social, facilitado, orientado e assistido.

A base operacional da SETP são as Agências do Trabalhador que devem estar voltadas à inserção e permanência dos cidadãos ao mercado de trabalho. Nelas a SETP utiliza-se de Agentes de Desenvolvimento Local, que pressupõe-se, conhecem a realidade socioeconômica, cultural e territorial, seus recursos naturais e potenciais, arranjos, cadeias produtivas, iniciativas de estruturação de políticas de

desenvolvimento local(fóruns,e outros), identificam vazios econômicos locais, que possam suscitar pequenos negócios, individuais familiares ou coletivos, solidários, impulsionando o desenvolvimento local e gerando novas oportunidades de trabalho.O Agente de Desenvolvimento deve apoiar tecnicamente os empreendedores, articular e organizar redes de apoio local, regional, compreendendo a prestação de serviços de apoio técnico, tecnológico, creditício, gerencial, organizativo, jurídico, contábil, mercadológico e outros. Deve articular parcerias e interfaces programáticas, visando à integração, interação e intercomplementariedade das ações. Para o público interessado em organizar-se para produzir de forma coletiva, deve apoiar tecnicamente, através de cursos, acompanhamento aos grupos ou organizações, prestando-lhes assistência técnica, além de parcerias com Incubadoras de empreendimentos solidários que realizam fóruns, feiras, formação de redes de comercialização, visando o fortalecimento dos empreendimentos solidários.

Especificamente quanto ao desempenho da CPA, de maneira geral, Ponta Grossa correspondeu no período estudado entre 20 a 25% dos resultados do Paraná, embora com TCAC negativa. Na relação dos indicadores entre si, Ponta Grossa está próxima do desempenho do Paraná, mas com TCAC apresentando crescimento e no PR em decréscimo.

Na IMO, PG representou entre 2 a 4% dos resultados do PR, já a TCAC no PR apresentou tendência de crescimento na maioria dos indicadores e em PG apresentou decréscimo, acentuado no número de vagas e de colocações no mercado de trabalho.

O maior número de colocados pela CPA se deu no setor de serviços e na construção civil, com destaque nos serviços domésticos.

Apresentou-se dificuldades em compatibilizar o perfil profissional exigido pelas empresas com o perfil dos indivíduos que procuraram a Agência; houve saldo de vagas, isto é, as empresas não inseriram todos os trabalhadores encaminhados pela Agência; seja por escassa ou inadequada formação profissional, por pouca eficiência no encaminhamento para a vaga ou ainda, por parte das empresas, que receberam os profissionais encaminhados pela Agência, os contrataram, mas não comunicaram a Agência, e esta por sua vez, não alimentou o sistema, acusando que a vaga não fora preenchida.

Quanto ao perfil dos treze profissionais autônomos entrevistados, revelou situação curiosa, pois foram 9 homens e 4 mulheres, e entre elas uma pintora de paredes. Nove com escolaridade de ensino médio e quatro com ensino fundamental incompleto. Metade está desempregada há menos de um ano. A maioria tem renda média mensal de um salário mínimo. Onze são autônomos porque não encontram emprego e dois porque a renda é melhor como autônomo; mas todos desejam um emprego com carteira de trabalho assinada, para maior segurança, benefícios e renda estável. Sete são empreendedores, nunca utilizaram crédito, não tem registro da empresa, nem alvará da Prefeitura Municipal; dois destes são empregadores.

Em geral as considerações dos gestores a respeito da CPA referem-se ao caráter paliativo e emergencial do programa, que não atende o autônomo em sua totalidade, apenas alivia momentaneamente sua situação de desemprego. Justificaram que a falta de estrutura de pessoal na Agência do Trabalhador, de recursos financeiros e mesmo de programas complementares ativos, ou que atendam pequena porcentagem de trabalhadores, a exemplo da qualificação profissional, prejudica no atingimento dos objetivos do programa. Referiram-se a atual indiferença dos governos com relação a este programa, que embora com resultados modestos, está incluindo momentaneamente parte dos trabalhadores no mercado de trabalho, e atendendo-os em suas necessidades de saúde e educação para ingresso ou reingresso na atividade produtiva.

No presente estudo verificou-se que para alguns trabalhadores, o auto-emprego se dá como estratégia de sobrevivência, consolidando-se em inserção temporária no mercado de trabalho, e que a PPETR deveria oferecer qualificação social e profissional para inserí-los no emprego, incluí-los na formalidade, além de, a política macro econômica fomentar a geração de empregos capaz de absorver o excedente de mão-de-obra; com ganhos substanciais de renda.

Também, há pessoas que preferem o auto-emprego, às quais a política pública, deveria fornecer crédito social orientado e assistido; incentivos tributários e apoio para aprimoramento da sua capacidade empreendedora, seja individual ou coletiva, oferecendo-lhes a oportunidade produtiva com autonomia.

Quanto a avaliação da CPA, no que se refere a efetividade objetiva, entre o antes e o depois do programa na vida do indivíduo que procura a Agência do Trabalhador, está ocorrendo uma vez que, parte dos trabalhadores autônomos conseguem um trabalho e renda, mesmo que temporário, e se der sorte, com

freqüência. Quanto a efetividade subjetiva, mesmo que seja num pequeno contato com a Agente Operacional da CPA, ou com outro atendente na Agência do Trabalhador, no acesso as palestras, o trabalhador conta com alguém para ouvi-lo, orientá-lo e encaminhá-lo, seja para atender suas necessidades básicas de saúde, educação, qualificação profissional e se possível de emprego, trabalho e renda. Desta forma, alterando sua condição social prévia de vida.

Referente a avaliação da efetividade sob o ponto de vista da totalidade, é de difícil avaliação, porque a CPA não tem planejamento próprio, estudos, diagnóstico para responder sobre a cobertura e abrangência da população demandatória no limite do âmbito da intervenção planejada. Pode-se estabelecer alguns indicadores conforme estudado neste trabalho.

Quanto a eficácia da CPA de PG, esta representou o terceiro melhor desempenho no Estado do PR em 2006. A meta proposta para a CPA definida pela SETP para o período em estudo, 2004 a 2006, foi atingida em 181,66%.

Em se tratando da eficiência, os custos são mínimos ou seja, uma Agente Operacional de ensino médio, cedida pela Prefeitura Municipal, um microcomputador, uma impressora, material de escritório e uma linha telefônica. Mas os benefícios derivados de seus resultados não são máximos. Há escassez de recursos públicos, e o universo populacional a ser coberto pelo programa é de grande proporção; exigente de ações complementares ao que está sendo realizado.

Os recursos disponíveis estão sendo otimizados, mas o padrão de qualidade dos resultados poderia ser melhor.

Avaliar a CPA em relação aos ideais de igualdade, justiça social e expectativa de redução da pobreza e da exclusão social, pode ser objeto de outro estudo, possível, a partir do trabalho da Assistente Social na Agência do Trabalhador.

A CPA é necessária por tratar-se de uma referência para o trabalhador, pois caso não existisse, o indivíduo que procurasse a Agência, simplesmente retornaria com a frase de um dos Atendentes da IMO: “volte outro dia”, sem possibilidade de trabalho e renda temporária; também pelo atendimento às suas necessidades emergenciais e pelo estímulo da Agente Operacional do programa.

Além da ocupação e renda, a CPA contribui indiretamente estimulando a atividade econômica local, arrecadação de impostos, aprimoramento dos gastos sociais e melhoria das condições de vida da população. O SPETR/CPA, enquanto

política de apoio ao desenvolvimento local, complementa a política de transferência de renda, favorecendo a reinserção em melhores condições de trabalho e renda.

Para consolidar-se, a CPA precisa acompanhar sistematicamente a atuação de todos os profissionais autônomos cadastrados, qualificando aqueles que não apresentam desempenho satisfatório, promovendo o desenvolvimento da criatividade, do dinamismo e da iniciativa para aumentar a eficácia no trabalho. E também, na Agência do Trabalhador faz-se necessário intensificar e manter constantemente a identificação de setores/ profissões e áreas em crise e aquelas dinâmicas ou em ascensão econômica, para buscar mais e melhores colocações no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARRETCHE, M. T. Tendências no Estudo sobre Avaliação. In: RICO, E. **Avaliação de Políticas Sociais: Uma Questão em Debate**. São Paulo:Cortez, 2001. p. 29-39.
- AZEREDO, B. Políticas públicas de geração de emprego no Brasil: limites e possibilidades In: OLIVEIRA, M. A. DE (Org.) **Reforma do estado e Políticas de emprego no Brasil**. Campinas (SP): UNBICAMP, 1998.
- BORGES, I. C.; VIEIRA, W. C. Mercado de Trabalho e Distribuição de Renda no Brasil: Uma Perspectiva Histórica In: FONTES, R.; ARBEX, M. **Desemprego e Mercado de Trabalho: ensaios teóricos e empíricos**. Viçosa: UFV, 2000.
- CACCIAMALI, M. C.; SILVA, G. B.; MATOS, F. Sistema Nacional de Emprego: desempenho interestadual IN: oliveira, m. a. (Org.). **Reforma do Estado e políticas de emprego no Brasil**. Campinas (SP): UNICAMP, 1998.
- CARDOSO, S. R; GUEDES, C. Emprego e Inovações Tecnológicas no Pensamento Econômico In: DIEESE. **Emprego e Desenvolvimento Tecnológico: artigos dos pesquisadores**. São Paulo: DIEESE; Campinas: CESIT,1999.
- CARENCI, P. S. **Direito social trabalhista, 2005**. Disponível em: <http://www.google.com.br> Acesso em: 11 mar. 2006.
- CASTELLS, M.; MAJER, R. V. (trad.). **A Sociedade em rede**. (A era da informação: economia, sociedade e cultura; v. 1) São Paulo: Paz e Terra, 2000.
- CHAAD, J. P. Z.; FERNANDES, R. **O mercado de trabalho no Brasil: políticas, resultados e desafios**. São Paulo: MTE/FIPE/Dep. de Economia FEA/ USP, 2002. 208p.
- CHENAIS, F.; FOÁ, S. F. (trad.). **A Mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996.
- CORSI, F. L. A Economia brasileira na década de 1990: estagnação e vulnerabilidade externa. In: BATISTA, R. L.; ARAÚJO, R. **Desafios do trabalho: capital e LTA de classes**. Londrina: Práxis, 2003
- DEDECCA, Cláudio Salvadori. Reestruturação produtiva e tendências do emprego In: OLIVEIRA, M. (Org.). **Economia & Trabalho: textos básicos**. Campinas, SP: UNICAMP, 1998.
- DOLABELA, F. **Oficina do empreendedor: a metodologia de ensino que ajuda a transformar conhecimento em riqueza**. São Paulo: Cultura Editores Associados, 1999.
- FIGUEIREDO,M.; FIGUEIREDO,A. **Avaliação Política e Avaliação de Políticas:UM Quadro de Referencia Teórica**. In: Textos IDESP, n 15, São Paulo, 1986.

GUSMÃO, P. Desemprego, crescimento econômico e inovações tecnológicas nos países capitalistas avançados: as abordagens da OIT e OCDE. In: DIEESE. **Emprego e Desenvolvimento Tecnológico**: artigos dos pesquisadores. São Paulo: DIEESE; Campinas:CESIT, 1999.

HENRIQUE, W. Questão Social e Políticas Sociais no Brasil. In: OLIVEIRA, M. (Org.). **Economia & Trabalho**: textos básicos. Campinas, SP: UNICAMP, 1998.

IBGE. **Economia Informal Urbana, 2003**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br> Acesso em: 11 abr. 2006.

KON, A. Evolução do Trabalho no Setor Terciário Brasileiro IN: LACERDA, A. C. **(Des) emprego e Globalização**: avaliação e perspectivas. São Paulo: Educ. 1998.

MACHADO, A. F. **Determinantes da ocupação e permanência do setor informal no Brasil**. 2004. CNPQ- Retirado pela ESAF- Acesso em <http://www.google.com.br> em 21 março/2007.

MANSELL, Robin and When, Uta. Knowledge **Societies: Information Technology for Sustainable Development**- Editors, 1998. Oxford University Press.

MARQUES, R. M. Considerações sobre o tema do Desemprego na Economia “Globalizada”. In: LACERDA, A. C. **(Des) emprego e globalização: avaliação e perspectivas**. São Paulo: Educ. 1998.

MATTOSO, J. E. L. Transformações Econômicas Recentes e Mudanças no Mundo do Trabalho. In: OLIVEIRA, M. A. de (Org.) **Economia e Trabalho**: Textos Básicos. Campinas: UNICAMP, 1998.

MATUSITA, A. P.; GIMENEZ, D. M. O capitalismo avançado no pós-guerra, e a experiência recente das políticas de emprego. In: DIEESE. **Emprego e Desenvolvimento tecnológico**: artigos dos pesquisadores. São Paulo: DIEESE; Campinas: Cesit, 1999.

Mercado de Trabalho- Duração do trabalho por conta própria na Região Metropolitana de Belo Horizonte. Retirado pela ESAF- 2005.Disponível em <http://www.google.com.br>. Acesso em 26 nov/2007.

MORETTO, A. Políticas de Emprego no Brasil: Algumas considerações sobre a experiência dos Anos 90. In: DIEESE. **Emprego e Desenvolvimento tecnológico**: artigos dos pesquisadores. São Paulo: DIEESE; Campinas: CESIT, 1999.

OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa de. Industrialização, desenvolvimento e Trabalho No Pós-Guerra IN: OLIVEIRA: M. A. **Economia & Trabalho**: textos básicos (Org.). Campinas, SP: UNICAMP, 1998.

PAMPLONA, J. B. **Auto-Emprego**: uma alternativa à crise do emprego ? Cadernos PUC, 7. 1998

POCHMANN, M. Alternativas de Emprego Frente aos Velhos e Novos Problemas do Mercado de Trabalho Brasileiro. In: LACERDA, A. C. de. **Desemprego e**

Globalização : Avaliação e Perspectivas. SÃO PAULO: EDUUC, 1998. Cadernos Puc Economia.

POCHMANN, M. As Políticas de Geração de Emprego e Renda: experiências internacionais recentes. In: OLIVEIRA, M. A. de (Org.). **Reforma do Estado e Políticas de Emprego no Brasil**. Campinas: UNICAMP, 1998.

POCHMANN, M. Desemprego e Políticas de Emprego: Tendências Internacionais e o Brasil. In: OLIVEIRA, M. A. de. **Economia e Trabalho: Textos básicos**. Campinas: UNICAMP, 1998.

POCHMANN, M. **O Emprego na Globalização**: a nova divisão Internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. São Paulo: Bom Tempo, 2001.

POCHMANN, M. **Outra Cidade é possível**: alternativas de inclusão social em São Paulo. São Paulo: Cortez, 2003.

POCHMANN, M. **Políticas de Inclusão Social**: resultados e avaliação. São Paulo: Cortez, 2004.

POCHMANN, M. Raízes da Grave Crise do Emprego no Brasil. In: FONTES, R.; ARBEX, M. A. **Desemprego e Mercado de Trabalho**: Ensaio teórico e empírico. Viçosa: UFV, 2000.

RAMOS, C. A.; FREITAS, P. S. **Sistema Público de Emprego: Objetivos, Eficiência e Eficácia(Notas sobre os países da OCDE e o Brasil)**.1998- disponível em <http://www.google.com.br> , acesso em: 27 nov de 2007.

SAMPAIO, Jr. P. A. Construindo Um Novo Modelo. In: RAMALHO, J. P.; ARROCHELLAS, M. H. (Orgs.). **Desenvolvimento, subsistência e trabalho informal no Brasil**. São Paulo: Cortez. 2004

SANDRONI, Paulo. **Dicionário de Economia do Século XXI**. Rio de Janeiro: Record,2005.

SETP. Coordenadoria de intermediação de Mão de Obra. **Programa Disque Pequenos Serviços**. Governo do Paraná, 2003.

SETP. **Políticas Estaduais de Assistência Social e do Trabalho e Emprego**: contexto, concepções, diretrizes, prioridades e estratégias de implementação – gestão 2003-2006.

SILVA, Ricardo Andrés Cifuentes da. **O Perfil de Qualificação do Trabalhador da Indústria de Transformação do Estado de São Paulo**. 2001. disponível em <http://www.google.com.br>, acesso em 27 nov de 2007.

SILVA, Robson Roberto da. **Programa Bolsa Família: Necessidade de metodologia de avaliação para Identificar a sua Potencialidade na Construção de Cidadania**. In Revista Agora. Política Pública e Serviço Social, Ano 2, n 4, julho de 2006- ISSN-1807-698. Disponível em <http://www.assistentesocial.com.br> páginas 9 as 13.

SINGER, P. Economia Solidária: um Modo De Produção e distribuição. In: SINGER, P.; SOUZA, A. R. de. **Economia Solidária no Brasil: a auto-gestão como resposta ao desemprego**. São Paulo: Contexto, 2000.

SWAELEN, E. J. A. **Desemprego, salários e preços**: um estudo comparativo de Keynes e do pensamento macroeconômico da década de 1970. Rio de Janeiro: BNDES, 1982. 134 p.

THEODORO, Mário. As características do Mercado de Trabalho e as Origens da Informalidade no Brasil In: RAMALHO, J. P.; ARROCHELLAS, M. H. **Desenvolvimento Subsistência e Trabalho Informal no Brasil**. Cortez, São Paulo, 2004.

TOMÉ, G. de F. **Trabalhadores informais**: o caso dos camelôs da cidade de Marília - SP.

TRINDADE, E. A. Disponível em: <http://www.google.com.br> Acesso em: 28 jun./2006.

VALLE, Beatrice. Políticas de Mercado de Trabalho no Brasil: a experiência do PROGER In: OLIVEIRA, M. A. (Org.). **Reforma do Estado e Políticas de Emprego no Brasil**. Campinas (SP): UNICAMP, 1998.

ANEXOS

TABELA 18 - RESULTADO DO PROGRAMA CPANO ESTADO DO PARANA, POR TIPO DE OCUPAÇÃO

PERÍODO: 2004 A 2006														
TIPO DA OCUPAÇÃO	TRAB INSCRITOS			VAGAS			TRAB. ENCAMINHADOS			COLOCADOS			TOTAL	% DO
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	COLOC	TOTAL
AÇOUGUEIRO	0	1	3	0	3	2	0	3	1	0	2	1	3	0,01
ACUPUNTURISTA	0	0	1	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0,00
ADM. EMPRESAS	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
ADVOGADO	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
AGENCIADOR DE PROPAGANDA	0	2	0	0	2	0	0	2	0	0	1	0	1	0,00
AGRONOMO	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
AJUDANTE DE CARGA E DESCARGA	0	0	12	0	0	4	0	0	5	0	0	5	5	0,01
AJUDANTE DE ELETRICISTA	0	0	0	0	0	3	0	0	2	0	0	0	0	0,00
AJUDANTE DE OBRA	0	0	1	0	0	2	0	0	3	0	0	2	2	0,00
AJUDANTE DE PINTOR	0	0	10	0	0	15	0	0	25	0	0	14	14	0,02
AJUDANTE DE SERRALHEIRO	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0,00
ALFAIATE	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
ALMOXARIFE	0	2	8	0	2	4	0	2	4	0	2	2	4	0,01
ANALISTA DE CRÉDITO	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0,00
ANALISTA DE INFORMÁTICA	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0,00
ANALISTA DE LAB DE CONT QUALIDADE	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
ANALISTA DE PESQUISA DE MERCADO	0	4	0	0	15	0	0	15	0	0	14	0	14	0,02
ANALISTA DE SISTEMA DE INFORMAÇÃO	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
ANIMADOR DE FESTA POPULAR	4	4	47	9	15	5	8	26	5	5	16	1	22	0,04
ANIMADOR DE PROPAGANDA	2	0	0	2	0	0	2	0	0	2	0	0	2	0,00
ARMADOR DE ESTRUTURA DE CONCRETO	0	3	3	0	6	25	0	6	14	0	13	6	19	0,03
ARMADOR DE FERROS	4	0	1	8	0		8	0	0	8	0	0	8	0,01
ARMAZENISTA	0	2	0	0	2	0	0	2	0	0	1	0	1	0,00
ARQ DE EDIFICAÇÕES	0	0	2	0	0	2	0	0	2	0	0	1	1	0,00
ARTE-FINALISTA	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
ARTISTA-ARTES VISUAIS	0	1	3	1	0	3	1	0	2	1	0	1	2	0,00
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	14	12	61	16	16	47	16	16	46	14	12	12	38	0,07
ASSISTENTE SOCIAL	0	1	0	0	0	1	0	0		0	0	0	0	0,00
ASSOALHADOR	0	3	0	0	3	6	0	2	5	0	1	5	6	0,01
ATENDENTE DE BALCÃO	5	4	27	4	7	24	6	7	24	2	15	11	28	0,05
ATENDENTE DE CONSULTÓRIO DENTÁRIO	0	3	0	0	4	0	0	4	0	0	4	0	4	0,01

TABELA 18 - RESULTADO DO PROGRAMA CPA NO ESTADO DO PARANA, POR TIPO DE OCUPAÇÃO														
PERÍODO: 2004 A 2006														
TIPO DA OCUPAÇÃO	TRAB INSCRITOS			VAGAS			TRAB ENCAMINHADOS			COLOCADOS			TOTAL	% DO
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	REALIZ	TOTAL
ATENDENTE DE INFOR(TELEMARKETING)	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
ATENDENTE DE LANCHONETE	3	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	4	0,01
ATENDENTE DE POSTO DE GASOLINA	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
AUXILIAR DE ALMOXARIFADO	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
AUXILIAR DE CABELEIREIRO	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
AUXILIAR DE CONFEITARIA	0	2	0	0	3	0	0	3	0	0	4	0	4	0,01
AUXILIAR DE COSTURA	0	0	8	0	0	3	0	0	2	0	0	2	2	0,00
AUXILIAR DE COZINHA	0	0	57	0	0	91	0	0	83	0	0	69	69	0,12
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	7	11	11	4	3	3	4	3	3	4	3	3	10	0,02
AUXILIAR DE ESTOQUE	0	0	4	0	0	13	0	0	10	0	0	9	9	0,02
AUXILIAR DE LIMPEZA	289	0	47	405	0	99	402	0	46	427	0	52	479	0,83
AUXILIAR DE MARCENEIRO	0	0	2	0	0	2	0	0	1	0	0	1	1	0,00
AUXILIAR DE PEDREIRO	0	0	2	0	0	3	0	0	2	0	0	0	0	0,00
AUXILIAR DE PRODUÇÃO/SERV GERAIS	714	587	526	1108	743	568	1183	608	470	941	586	334	1861	3,23
AUXILIAR DE VENDAS	0	0	5	0	0	51	0	0	39	0	0	29	29	0,05
AUXILIAR RH	0	1	0	0	2	0	0	2	0	0	2	0	2	0,00
AUXILIAR TÉCNICO DE REFRIGERAÇÃO	0	0	2	0	0	2	0	0	2	0	0	2	2	0,00
AZULEJISTA	10	20	5	32	32	22	27	33	21	18	19	12	49	0,08
BABÁ	47	118	77	98	92	68	84	95	41	78	81	53	212	0,37
BALCONISTA DE LANCHONETE	5	0	21	6	0	8	6	0	8	6	0	6	12	0,02
BARMAN	0	5	8	0	7	6	0	7	7	0	1	2	3	0,01
BIÓLOGO	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
BOIADEIRO	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0,00
BOMBEIRO HIDRÁULICO	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0,00
BORDADEIRA EM GERAL	6	2	0	3	3	0	6	3	0	3	3	0	6	0,01
CABELEIREIRO	2	11	9	2	44	5	3	14	13	3	13	5	21	0,04
CAIXA EM GERAL	22	5	1	30	16	1	31	38	1	30	5	1	36	0,06
CALDEIREIRO DE MANUTENÇÃO	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	0,01
CAMAREIRO	8	8	17	7	6	1	7	6	1	3	3	1	7	0,01
CARPINTEIRO	59	81	45	201	208	182	195	198	156	131	148	101	380	0,66
CARTAZEIRO	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0,00
CASEIRO	5	81	15	6	26	13	6	25	10	6	22	11	39	0,07

TABELA 18- RESULTADO DO PROGRAMA CPA NO ESTADO DO PARANA, POR TIPO DE OCUPAÇÃO														
PERÍODO: 2004 A 2006														
TIPO DA OCUPAÇÃO	TRAB INSCRITOS			SERVIÇOS COLETADOS			TRAB ENCAMINHADOS			SERVIÇOS REALIZADOS			TOTAL	% DO
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	COLOC	TOTAL
														0,00
CERAMISTA	5	81	15	6	26	13	6	25	18	6	22	18	46	0,08
CHACAREIRO	5	9	3	8	12	1	8	12	1	8	10	1	19	0,03
CHAPEIRO	1	0	4	2	0	22	2	0	22	3	0	13	16	0,03
CHAPEIRO DE LANCHONETE	1	0	0	4	0	0	4	0	0	4	0	0	4	0,01
CHAPEIRO/LANTERNEIRO	0	0	3	0	0	3	0	0	3	0	0	3	3	0,01
CHAVEIRO	0	12	0	0	24	0	0	23	0	0	19	0	19	0,03
CHURRASQUEIRO	0	7	3	0	19	3	0	19	3	0	18	2	20	0,03
CICLISTA DE CARGA	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
COBRADOR	0	4	0	0	8	1	0	8	1	0	8	1	9	0,02
COLHEDOR DE SEMENTES	0	0	2	0	0	4	0	0	4	0	0	4	4	0,01
CONDUTOR DE BICICLETA	1	0	1	1	0	15	1	0	0	1	0	0	1	0,00
CONDUTOR DE MOTOCICLETA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
CONFEITEIRO	1	49	4	1	43	3	1	41	1	1	20	13	34	0,06
CONSULTOR ADMINISTRATIVO	0	2	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0,00
CONTADOR	0	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
CONTÍNUO/ OFFICE BOY	1	40	8	18	25	59	17	33	49	13	27	26	66	0,11
COORDENADOR ADMNISTRATIVO	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0,00
COPEIRO	7	9	15	4	10	11	6	9	9	4	7	8	19	0,03
COSTUREIRO EM GERAL	21	123	27	16	125	27	20	109	27	19	51	16	86	0,15
COZINHEIRO GERAL	62	0	58	75	1	31	64	1	43	49	1	15	65	0,11
CROCHETEIRO À MÃO	1	0	0	6	0	0	6	0	0	6	0	0	6	0,01
CUIDADOR/ACOMP IDOSOS	8	65	59	12	37	20	16	29	19	19	24	14	57	0,10
DECORADOR	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
DEDETIZADOR	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0,00
DEGUSTADOR EM GERAL	1	0	3	2	3	0	2	2	0	3	2	0	5	0,01
DEMONSTRADOR DE PRODUTOS	0	13	2	4	34	0	4	22	0	4	31	0	35	0,06
DESENHISTA DE PROJ DE ELETRICIDADE	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
DESENHISTA DE PROJ MECANICA	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0,00
DESENHISTA EM GERAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
DESENHSITA PROJETISTA	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
DIGITADOR	19	26	35	38	20	24	36	20	23	28	17	13	58	0,10
DISTRIBUIDOR PÚBLICO	122	247	768	203	236	1046	175	188	998	87	94	778	959	1,66

TABELA 18 - RESULTADO DO PROGRAMA CPA NO ESTADO DO PARANA, POR TIPO DE OCUPAÇÃO														
PERÍODO: 2004 A 2006														
TIPO DA OCUPAÇÃO	TRAB INSCRITOS			VAGAS			TRAB ENCAMINHADOS			COLOCADOS			TOTAL	% DO
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	COLOC	TOTAL
ECONOMISTA	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
ELETRICISTA DE INST INDUSTRIAL	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
ELETRICISTA DE MANUT EM GERAL	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
ELETRICISTA DE MANUT INDUSTRIAL	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
ELETRICISTA EM GERAL	0	0	6	0	0	7	0	0	3	0	0	2	2	0,00
ELETROTÉCNICO	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6,01
EMBALADOR A MÃO	98	11	31	156	27	25	152	23	27	142	20	25	187	0,32
EMBALADOR A MÁQUINA	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
EMPREGADO DOMESTICO DIARISTA	1411	2095	1328	5116	5962	2775	4975	6241	2796	4531	5750	2568	12849	22,27
EMPREGADO DOMESTICO NOS SERVIÇOS GERAIS	89	200	158	139	466	350	146	414	366	145	345	328	818	1,42
EMPREITEIRO NA CULTURA	0	0	0	0	0	4	0	0	4	0	0	4	4	0,01
ENCANADOR	44	51	37	385	296	263	371	290	208	276	240	183	699	1,21
ENCANADOR INDUSTRIAL	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0,00
ENFERMEIRO	4	14	0	3	3	0	4	3	0	4	2	0	6	0,01
ENFERMEIRO/AUXILIAR	0	9	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
ENGENHEIRO ELETRICISTA	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
ENGENHEIRO MECANICO	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
ENGENHEIRO QUÍMICO	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0,00
ENSACADOR EM GERAL	0	0	0	4	0	0	5	0	0	3	0	0	3	0,01
ENTREGADOR DE CORRESPONDENCIAS	210	2	21	225	2	28	224	2	28	224	2	28	254	0,44
ENTREVISTADOR DE CAMPO	26	54	23	47	68	75	43	68	57	37	32	38	107	0,19
ESTEIREIRO	0	1	0	0	2	0	0	2	0	0	2	0	2	0,00
ESTETICISTA	0	15	1	0	32	0	0	34	0	0	23	0	23	0,04
ESTOFADOR DE MÓVEIS	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
FAXINEIRO	0	0	0	0	0	4	0	0	4	0	0	4	4	0,01
FERRAMENTEIRO	0	0	0	6	0	0	1	0	0	2	0	0	2	0,00
FISCAL DE LOJA	0	5	9	4	8	11	4	5	10	2	5	9	16	0,03
FISIOTERAPEUTA	0	2	3	0	0	2	0	0	1	0	0	1	1	0,00
FLORISTA	2	0	0	2	0	1	2	0	0	2	0	0	2	0,00
FOTÓGRAFO	0	0	4	0	0	2	0	0	1	0	0	1	1	0,00
FRENTISTA DE POSTO DE GASOLINA	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
FUNILEIRO EM GERAL	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0,00

TABELA 18 - RESULTADO DO PROGRAMA CPA NO ESTADO DO PARANA, POR TIPO DE OCUPAÇÃO														
PERÍODO: 2004 A 2006														
TIPO DA OCUPAÇÃO	TRAB INSCRITOS			VAGAS			TRAB ENCAMINHADOS			COLOCADOS			TOTAL	% DO
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	COLOC	TOTAL
GARÇOM	46	248	202	81	230	293	79	215	263	73	168	157	398	0,69
GERENTE DE RESTAURANTE	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0,00
GERENTE DE VENDAS	0	0	2	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0,00
GESSEIRO	0	0	1	0	1	7	0	2	6	0	0	1	1	0,00
GOVERNANTA	0	4	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0,00
GUARDADOR DE CARRO	0	65	0	0	0	101	0	101	0	0	101	0	101	0,18
INSPETOR DE QUALIDADE NAS INDÚSTRIAS	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
INSTALADOR DE ALARMES	1	2	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0,00
INSTALADOR DE ANTENAS	1	5	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	4	0,01
INSTALADOR DE ARAMES	0	0	0	0	0	25	0	0	2	0	0	0	0	0,00
INSTALADOR DE TUBULAÇÕES	0	2	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0,00
INSTALADOR DE AP TELEFONICO	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0,00
INSTALADOR DE CORTINAS, PERSIANAS	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	2	0,00
INSTRUMENTADOR CIRURGICO	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0,00
INSTRUMENTADOR DE APREND E TREINAMENTO	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
JARDINEIRO	55	75	79	211	246	143	198	247	138	168	209	129	506	0,88
JORNALEIRO	0	11	4	0	19	6	0	14	11	0	14	9	23	0,04
JORNALISTA	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0,00
LATOEIRO DE VEICULOS DE REPARAÇÃO	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0,00
LAVADEIRO, EM GERAL	5	3	3	25	10	9	24	9	10	23	8	9	40	0,07
LAVADOR DE ROUPAS A MÁQUINA	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
LAVADOR DE TAPETES	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
LAVADOR DE VEICULOS	2	8	2	19	9	7	12	16	13	14	3	1	18	0,03
LOCUTOR COMERCIAL	0	0	2	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0,00
LUSTRADOR DE PISOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0,00
MAITRE	0	3	0	0	3	0	0	2	0	0	2	0	2	0,00
MANICURO	1	46	24	1	68	58	1	56	24	1	52	34	87	0,15
MANOBRISTA	0	3	14	0	0	12	0	0	10	0	0	1	1	0,00
MARCENEIRO	15	13	10	40	27	37	40	25	22	25	24	15	64	0,11
MASSAGISTA	0	4	3	0	2	2	0	2	2	0	2	1	3	0,01
MECANICO MANUT DE MAQ EM GERAL	0	1	4	0	2	3	0	2	2	0	2	3	5	0,01
MECANICO DE AUTOMÓVEIS	1	0	10	2	0	4	2	0	4	2	0	2	4	0,01

TABELA 18 - RESULTADO DO PROGRAMA CPA NO ESTADO DO PARANA, POR TIPO DE OCUPAÇÃO														
PERÍODO: 2004 A 2006														
TIPO DA OCUPAÇÃO	TRAB INSCRITOS			VAGAS			TRAB ENCAMINHADOS			COLOCADOS			TOTAL	% DO
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	COLOC	TOTAL
MECANICO DE BICICLETA	0	2	0	0	2	1	2	2	0	2	2	0	4	0,01
MECANICO DE MAQ INDUSTRIAL	0	11	3	0	21	3	0	11	3	0	10	2	12	0,02
MECANICO DE VEÍCULOS	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
MECANICO EM GERAL	0	1	4	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0,00
MECÂNICO MONTADOR	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0,00
MESTRE DE OBRAS	1	10	5	0	8	32	0	7	6	0	4	4	8	0,01
MODELISTA DE ROUPAS	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
MONITOR ESCOLAR INFANTIL	0	0	3	0	0	2	0	0	2	0	0	2	2	0,00
MONTADOR DE ANDAIMES	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0,00
MONTADOR DE AP ELETRONICOS	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
MONTADOR DE ESTRUTURAS METÁLICAS	2	8	2	4	10	3	4	10	3	4	10	3	17	0,03
MONTADOR DE MÁQUINAS	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
MONTADOR DE MOVEIS	7	18	1	13	32	2	14	31	1	9	25	14	48	0,08
MOTOBOY	21	21	19	27	23	23	16	35	19	12	18	14	44	0,08
MOTORISTA DE CAMINHÃO	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
MOTORISTA DE CARRO DE PASSEIO	0	0	12	0	0	2	0	0	2	0	0	2	2	0,00
MOTORISTA EM GERAL	20	59	59	45	39	39	44	37	34	29	25	22	76	0,13
MUSICO INSTRUMENTISTA	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
MUSICO INTERPRETE/CANTOR	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0,00
NUTRICIONISTA	0	1	5	0	0	11	0	0	11	0	0	10	10	0,02
OP DE MÁQUINAS	0	2	3	1	1	3	1	1	3	1	1	2	4	0,01
OP DE TELEMARKETING	4	3	65	12	22	78	8	2	67	4	12	52	68	0,12
OPERADOR DE AUDIO(RADIO)	0	0	46	0	0	30	0	0	29	0	0	24	24	0,04
OPERADOR DE BRITADEIRA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0,00
OPERADOR DE EMPILHADEIRA	0	0	3	0	0	12	0	0	2	0	0	0	0	0,00
OPERADOR DE LIXADEIRA	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0,00
OPERADOR DE SERVIÇOS GERAIS	0	16	0	0	26	0	0	32	0	0	16	10	26	0,05
PADEIRO	6	3	3	8	4	4	4	5	3	1	2	3	6	0,01
PANIFICADOR	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
PASSADOR DE ROUPAS EM GERAL	9	20	6	65	45	7	57	48	9	52	35	5	92	0,16
PASTELEIRO	1	0	0	2	0	0	2		0	2	0	0	2	0,00
PEDAGOGO	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0,00

TABELA 18 - RESULTADO DO PROGRAMA CPA NO ESTADO DO PARANA, POR TIPO DE OCUPAÇÃO														
PERÍODO: 2004 A 2006														
TIPO DA OCUPAÇÃO	TRAB INSCRITOS			VAGAS			TRAB ENCAMINHADOS			COLOCADOS			TOTAL	% DO
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	COLOC	TOTAL
PEDICURO	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
PEDREIRO EM GERAL	432	411	277	1012	907	667	999	884	619	782	596	481	1859	3,22
PESQUISADOR DE INFORMAÇÕES /REDE	0	0	3	0	0	6	0	0	6	0	0	6	6	0,01
PESQUISADOR DE PREÇOS	28	30	55	46	33	126	28	32		20	32	93	145	0,25
PINTOR DE LETREIRO	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
PINTOR DE MÁQ INDUSTRIAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0,00
PINTOR DE MOVEIS A PISTOLA	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0,00
PINTOR DE VEÍCULOS(FABRICAÇÃO)	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0,00
PINTOR EM GERAL	125	224	149	292	263	211	285	236	190	185	158	140	483	0,84
PIZZAILO	1	4	1	1	9	4	1	9	4	1	6	5	12	0,02
POCEIRO	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0,00
POLIDOR DE AUTOMÓVEIS	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0,00
PORTEIRO	19	20	44	27	1	10	27	2	16	27	0	6	33	0,06
PROF DE FISICA NO ENSINO MEDIO	0	2	0	0	2	0	0	2	0	0	2	0	2	0,00
PROFESSOR	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
PROFESSOR DE ED FISICA	0	2	0	0	2	0	0	2	0	0	2	0	2	0,00
PROFESSOR DE ENS FUNDAMENTAL	0	1	6	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0,00
PROFESSOR DE INGLES	0	1	6	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0,00
PROFESSOR DE LINGUA PORTUGUESA	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
PROFESSOR MUSICA NO ENSINO MEDIO	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
PROFESSOR NIVEL MEDIO NO ENS PUB	0	0	1	0	0	2	0	0	2	0	0	1	1	0,00
PROGRAMADOR SIST INFORM	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
PROMOTOR DE EVENTOS	0	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
PROMOTOR DE VENDAS	50	204	452	76	225	457	79	206	468	67	104	393	564	0,98
PSICOLOGO CLÍNICO	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
PSICOLOGO EM GERAL	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
PSICOLOGO SOCIAL	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
PUBLICITÁRIO	23	0	0	29	0	0	28	0	0	28	0	0	28	0,05
QUIMICO GERAL	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
RECEPCIONISTA BILINGUE	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
RECEPCIONISTA GERAL	12	44	136	69	97	160	13	49	179	45	53	86	184	0,32
RECREACIONISTA	3	0	0	4		0	2	0	0	1	0		1	0,00

TABELA 18 - RESULTADO DO PROGRAMA CPA NO ESTADO DO PARANA, POR TIPO DE OCUPAÇÃO														
PERÍODO: 2004 A 2006														
TIPO DA OCUPAÇÃO	TRAB INSCRITOS			VAGAS			TRAB ENCAMINHADOS			COLOCADOS			TOTAL	% DO
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	COLOC	TOTAL
RELAÇÕES PÚBLICAS	3	0	0	4	2	0	4	2	0	4	0	0	4	0,01
REPARADOR DE AP TELEFONICO	1	6	3	23	21	10	18	27	9	10	12	7	29	0,05
REPARADOR DE AP ELETRONICO	0	1	0	0	1	0	0		0	0	1	0	1	0,00
REPOSITOR DE MERCADORIAS	29	11	12	39	13	24	47	14	16	29	7	3	39	0,07
REPRESENTANTE COMERCIAL	3	4	1	0	7	3	0	7	3	0	7	0	7	0,01
SALADEIRA	2	0	2	4	5	1	4	6	0	4	0	0	4	0,01
SALGADEIRA	0	1	1	0	3	3	0	4	3	0	3	2	5	0,01
SECRET EXECUTIVA	0	0	3	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0,00
SECRETARIO EM GERAL	280	207	0	518	299	0	513	305	0	421	295	0	716	1,24
SEGURANÇA	0	47	270	0	37	276	0	12	284	47	21	256	324	0,56
SEGURANÇA DE EVENTO	0	0	132	0		192	0	0	183	0	0	172	172	0,30
SER DE LIMPEZA DISSOSA E AÇOUGUE	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
SERIGRAFISTA	1	0	2	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0,00
SERRALHEIRO	2	6	6	5	23	6	5	20	4	7	16	13	36	0,06
SERVENTE DE OBRAS	177	195	166	453	451	397	429	428	402	368	338	316	1022	1,77
SOLDADOR	14	22	14	18	26	12	18	15	18	9	15	12	36	0,06
SONOPLASTIA	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
SUP ATEND CLIENTES	0	2	7	0	5	3	0	4	3	0	4	0	4	0,01
SUPERVISOR ADMINISTRATIVO	0	0	7	0	0	10	0	0	11	0	0	11	11	0,02
SUPERVISOR COMERCIAL	0	0	5	0	0	7	0	0	7	0	0	7	7	0,01
TAPECEIRO	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
TEC DE SEG NO TRABALHO	0	0	13	0	0	2	0	0	2	0	0	1	1	0,00
TEC EM TELEFONIA	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	2	0,00
TEC MECANICO(MAQ)	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
TEC ADMINISTRATIVO	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0,00
TEC ELET GERAL	0	0	2	0	1	2	0	1	2	0	1	1	2	0,00
TEC MANUT COMPUTADOR	4	8	6	2	1	3	2	1	5	2	1	5	8	0,01
TECELÃO DE MALHAS	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
TECNICO EM COMPUTAÇÃO TELEFONICA	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	2	0,00
TELEFONISTA	1	4	0	5	1	1	4	1	0	3	1	0	4	0,01
TOPOGRAFO	0	0	1	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0,00
TORNEIRO MECANICO	2	1	7	2	0	11	2	0	11	1	0	11	12	0,02

TABELA 18 - RESULTADO DO PROGRAMA CPA NO ESTADO DO PARANA, POR TIPO DE OCUPAÇÃO														
PERÍODO: 2004 A 2006														
TIPO DA OCUPAÇÃO	TRAB INSCRITOS			VAGAS			TRAB ENCAMINHADOS			COLOCADOS			TOTAL	% DO
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	COLOC	TOTAL
TRABALHADOR AGRICOLA POLIVALENTE	2	0	1	5	0	0	7	1	0	6	1	0	7	0,01
TRADUTOR	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0,00
VENDEDOR EM GERAL	45	103	136	105	161	187	97	126	192	105	102	156	363	0,63
VIDRACEIRO	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0,00
VIGIA	18	0	4	28	0	2	18	0	1	16	0	0	16	0,03
VIGILANTE	39	114	33	160	96	53	120	67	3	120	64	53	237	0,41
VISTORIADOR DE SINISTROS	0	0	5	0	0	4	0	0	3	0	0	2	2	0,00
ZELADOR/SERVENTE DE LIMPEZA	631	245	317	1357	425	440	1409	326	283	1081	234	254	28049	48,62
TOTAL	21526	22781	22711	29318	28775	26446	29006	28502	25485	11120	26619	23957	61696	106,95

TABELA 28 - RESULTADO DO PROGRAMA CPA, NA AGENCIA DO TRABALHADOR DE PONTA GROSSA, POR TIPO DE OCUPAÇÃO
PERÍODO: 2004 A 2006

TIPO DE OCUPAÇÃO	TRAB. INSCRITOS			2004	VAGAS		ENCAMINHADOS			COLOCADOS			TOTAL COLOC.
	2004	2005	2006		2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	
ACOMPANHANTE DE IDOSOS	8	9	4	9	21	5	9	22	5	9	22	5	0
AÇOUGUEIRO	0	1	0	0	2	0	0	2	0	0	1	0	1
AGENTE DE PESQUISA	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AJUDANTE DE CARGA E DESCARGA DE MERCADORIAS	4	0	0	6	0	0	6	0	0	6	0	0	6
AJUDANTE DE PINTOR	0	1	3	0	0	5	0	0	5	0	0	5	5
ANALISTA DE SISTEMAS DE INFORMÁTICA ADM	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1
ARMADOR DE FERROS	1	0	0	3	1	0	3	1	0	3	1	0	4
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	1	0	1	6	0	1	6	0	1	6	0	1	7
ASSOALHADOR	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	2
ATENDENTE DE BALCÃO	0	0	1	0	2	3	0	2	3	0	2	3	5
ATENDENTE DE CONSULTÓRIO DENTÁRIO	2	3	1	2	4	3	2	4	3	1	4	3	8
ATENDENTE DE ENFERMAGEM	0	2	0	0	3	0	0	3	0	0	3	0	3
ATENDENTE DE LANCHONETE	2	1	0	2	2	1	2	2	1	2	2	1	5
ATENDENTE DE TELEMARKETING	2	0	0	2	0	0	2	0	0	2	0	0	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE PESSOAL	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1
AUXILIAR DE CABELELEIRO	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	2
AUXILIAR DE COBRANÇA	0	2	0	0	7	0	0	7	0	0	7	0	7
AUXILIAR DE CONFEITARIA	0	1	0	0	5	0	0	5	0	0	5	0	5
AUXILIAR DE COZINHA	10	10	10	14	15	20	14	16	23	14	16	18	48
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	6	0	0	6	1	0	6	1	0	6	1	0	7
AUXILIAR DE ESCRITÓRIO	4	2	1	5	1	4	5	1	4	5	1	3	9
AUXILIAR DE LIMPEZA	825	15	4	1426	68	23	1479	70	23	1294	60	23	1377
AUXILIAR DE LINHA DE PRODUÇÃO	16	26	0	39	40	0	39	48	0	22	67	0	89
AUXILIAR DE PESSOAL	0	1	0	0	2	0	0	2	0	0	2	0	2
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS (MANUTENÇÃO)	0	3	1	0	7	2	0	7	2	0	9	2	11
AUXILIAR DE VENDAS	0	2	0	0	4	0	0	4	0	0	4	0	4
AZULEJISTA	1	1	0	5	1	1	4	1	1	4	1	1	6
BABÁ	11	25	10	24	52	16	23	53	16	23	52	16	91
BALCONISTA DE LANCHONETE	6	0	0	6	2	1	6	2	2	6	2	2	10
BALCONISTA DE PADARIA	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1
BOIADEIRO	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1

TABELA 28 - RESULTADO DO PROGRAMA CPA, NA AGENCIA DO TRABALHADOR DE PONTA GROSSA, POR TIPO DE OCUPAÇÃO													
PERÍODO: 2004 A 2006													
TIPO DE OCUPAÇÃO	TRAB. INSCRITOS			VAGAS			ENCAMINHADOS			COLOCADOS			TOTAL
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	
CABELELEIRO	2	6	3	3	10	3	3	10	3	3	9	3	15
CAIXA DE COMÉRCIO	7	0	1	8	0	1	9	0	1	7	0	1	8
CALCETEIRO	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARPINTEIRO	15	10	6	34	37	24	34	38	24	34	36	24	94
CARPINTEIRO (ESQUADRIAS)	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARPINTEIRO (TELHADOS)	0	0	0	0	3	0	0	3	0	0	3	0	3
CARTAZEIRO	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1
CASEIRO	4	13	8	4	21	12	4	21	12	4	21	12	37
CERAMISTA	5	0	0	7	0	0	7	0	0	7	0	0	7
CHACAREIRO-EXCLUSIVE CONTA PRÓPRIA	5	3	0	9	6	0	9	6	0	9	6	0	15
CHAPEIRO	1	2	3	3	6	4	3	6	4	3	6	4	13
COBRADOR EXTERNO	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1
COLHEDOR DE SEMENTES	0	0	2	0	0	4	0	0	4	0	0	4	4
CONDUTOR DE BICICLETA NO TRANSPORTE DE M	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1
CONFEITEIRO	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1
COORDENADOR DE VENDAS (RESTAURANTE)	1	0	0	3	0	0	3	0	0	3	0	0	3
COPEIRO	0	0	4	0	0	5	0	0	5	0	0	5	5
COSTUREIRO A MÁQUINA NA CONFECÇÃO EM SÉRIE	0	1	0	1	5	13	0	2	0	0	2	0	2
COSTUREIRO NA CONFECÇÃO EM SÉRIE	1	5	10	0	2	0	1	5	13	1	5	13	19
COZINHEIRO GERAL	8	5	2	15	13	3	13	12	3	9	13	3	25
DEGUSTADOR DE CAFÉ	0	0	0	1	3	0	1	2	0	1	2	0	3
DEMONSTRADOR DE MERCADORIAS	0	11	0	4	25	0	4	25	0	4	24	0	28
DIGITADOR	15	7	0	31	12	0	29	12	0	29	12	1	42
DOCEIRO (COMÉRCIO AMBULANTE)	2	0	0	2	0	0	2	0	0	2	0	0	2
ELETRICISTA AUXILIAR	3	0	0	4	0	0	4	0	0	4	0	0	4
ELETRICISTA DE INSTALAÇÕES	3	3	0	8	12	6	9	12	6	8	12	7	27
ELETRICISTA DE MANUTENÇÃO EM GERAL	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
EMBALADOR À MÃO	31	0	0	66	0	0	65	0	0	56	0	0	56
EMPACOTADOR À MÃO	42	10	0	74	14	0	74	12	0	70	14	0	84
EMPREGADO DOMÉSTICO NOS SERVIÇOS GERAIS	115	87	5	199	239	10	200	247	10	194	233	10	437
EMPREGADO DOMÉSTICO/DIARISTA	63	120	76	156	328	229	155	330	229	150	319	229	698

TABELA 28- RESULTADO DO PROGRAMA CPA, NA AGENCIA DO TRABALHADOR DE PONTA GROSSA, POR TIPO DE OCUPAÇÃO

PERÍODO: 2004 A 2006													
TIPO DE OCUPAÇÃO	TRAB. INSCRITOS			VAGAS			ENCAMINHADOS			COLOCADOS			TOTAL COLOC.
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	
EMPREITEIRO NA CULTURA	0	0	0	0	0	5	0	0	5	0	0	5	5
ENCANADOR	8	3	1	26	16	11	26	16	11	16	16	8	40
ENCANADOR INDUSTRIAL	2	0	0	2	0	0	2	0	0	2	0	0	2
ENCARREGADO DE CARPINTARIA	0	0	1	0	0	2	0	0	2	0	0	2	2
ENFERMEIRO	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1
ENTREGADOR DE CORRESPONDÊNCIAS (CORREIO)	211	3	22	225	2	28	224	2	28	224	2	28	254
ESTEIREIRO	0	1	0	0	2	0	0	2	0	0	2	0	2
ESTETICISTA	0	3	0	0	4	0	0	4	0	0	4	0	4
ESTETICISTA FACIAL	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1
ESTOQUISTA	0	0	2	0	0	2	0	0	2	0	0	2	2
FAXINEIRO	5	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FISCAL DE LOJA	0	2	0	2	5	0	2	5	0	2	5	0	7
FLORISTA (COMÉRCIO VAREJISTA)	2	0	0	2	0	0	2	0	0	2	0	0	2
FUNILEIRO DE MANUTENÇÃO	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1
GARÇOM	8	37	10	21	60	21	21	60	21	21	59	21	101
GUARDA DE SEGURANÇA-EMPRESA PARTICULAR	19	0	0	26	0	0	26	0	0	26	0	0	26
GUARDADOR DE CARRO	0	66	0	0	101	0	0	101	0	39	0	0	39
INSTRUTOR DE APRENDIZAGEM EM INFORMÁTICA	0	0	0	0	0	8	0	0	8	0	0	8	8
JARDINEIRO	7	7	0	21	21	0	21	21	0	20	21	0	41
LAVADEIRO DE VEÍCULOS	5	2	0	19	2	8	16	2	8	14	2	8	24
LAVADEIRO EM GERAL	0	1	3	1	3	6	1	3	6	1	3	6	10
MANICURO	0	9	6	0	21	0	0	21	0	0	20	0	20
MARMORISTA(CONTRUÇÃO)	0	0	0	2	0	0	2	0	0	2	0	0	2
MASSAGISTA	0	2	0	0	2	0	0	2	0	0	2	0	2
MECÂNICO DE BICICLETAS	0	1	0	0	2	0	0	2	0	0	2	0	2
MECÂNICO DE MANUTENÇÃO DE AUTOMÓVEIS	0	2	0	0	2	0	0	2	0	0	1	0	1
MECÂNICO DE MANUTENÇÃO DE MÁQUINAS	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1
MECÂNICO DE MÁQUINA INDUSTRIAL	0	9	0	0	10	0	0	10	0	0	10	0	10
MECÂNICO DE VEÍCULOS	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	0	2	3
MECÂNICO MONTADOR	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1
MESTRE DE OBRAS	0	1	0	0	0	2	0	0	2	0	0	2	2

TABELA 28 - RESULTADO DO PROGRAMA CPA, NA AGENCIA DO TRABALHADOR DE PONTA GROSSA, POR TIPO DE OCUPAÇÃO

PERÍODO: 2004 A 2006													
TIPO DE OCUPAÇÃO	TRAB. INSCRITOS			VAGAS			ENCAMINHADOS			COLOCADOS			TOTAL COLOC.
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	
MONTADOR	0	8	0	0	9	0	0	9	0	0	9	0	9
MONTADOR DE ESTRUTURAS METÁLICAS	2	8	2	4	10	2	4	10	2	4	10	2	16
MONTADOR DE MÓVEIS E ARTEFATOS DE MADEIRA	2	0	0	2	0	0	2	0	0	2	0	0	2
MOTOBOY	9	7	15	12	10	24	12	10	24	12	10	24	46
MOTORISTA AUXILIAR DE TRÁFEGO	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MOTORISTA DE CAMINHÃO	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	4
MOTORISTA DE CARRO DE PASSEIO	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
MOTORISTA ENTREGADOR	4	4	0	3	4	0	3	4	0	3	4	0	7
OFICIAL DE SERVIÇOS GERAIS	29	220	15	69	269	46	69	269	46	69	269	46	384
OPERADOR DE BRITADEIRA (TRATAMENTO QUIM)	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1
OPERADOR DE CAIXA	15	2	0	22	3	0	22	3	0	22	3	0	25
OPERADOR DE LIXADEIRA NA USINAGEM DE MAD	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1
OPERADOR DE MAQUINAS- FERRAMENTA CONV	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1
OPERADOR DE RETRO-ESCAVADEIRA	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OPERADOR DE TELEMARKETING ATIVO	0	0	26	0	1	30	0	1	30	0	1	30	31
PADEIRO	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	4
PASSADOR DE ROUPAS	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	3
PASTELEIRO	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1
PEDAGOGO	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1
PEDREIRO	59	41	57	132	143	119	133	147	123	122	142	119	383
PEDREIRO DE EDIFICAÇÕES	0	1	0	0	12	0	0	6	0	0	12	0	12
PESQUISADOR DE INFORMAÇÕES DE REDE	0	0	4	0	0	6	0	0	6	0	0	6	6
PESQUISADOR DE PREÇOS	15	1	6	20	0	8	22	0	8	20	0	8	28
PINTOR DE EDIFÍCIO	0	1	0	0	5	0	0	5	0	0	5	0	5
PINTOR DE LETREIROS	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1
PINTOR DE OBRAS	15	9	12	40	22	19	39	23	19	38	34	19	91
PINTOR DE VEICULOS (FABRICAÇÃO)	1	1	0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	3
PINTOR (RETOQUES)	0	0	0	1	4	0	1	4	0	1	4	0	5
POCEIRO	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1
POLIDOR DE AUTOMÓVEIS	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1
PORTEIRO DE LOCAIS DE DIVERSÃO	18	0	0	25	0	0	25	0	0	25	0	0	25

TABELA 28 - RESULTADO DO PROGRAMA CPA, NA AGENCIA DO TRABALHADOR DE PONTA GROSSA, POR TIPO DE OCUPAÇÃO

PERÍODO: 2004 A 2006													
TIPO DE OCUPAÇÃO	TRAB. INSCRITOS			VAGAS			ENCAMINHADOS			COLOCADOS			TOTAL COLOC.
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA DO ENSINO FUN	0	2	0	0	2	0	0	2	0	0	2	0	2
PROMOTOR DE VENDAS	28	13	9	63	26	12	59	26	12	53	36	12	101
PUBLICITÁRIO	23	22	32	27	41	81	28	44	59	22	41	59	122
RECEPCIONISTA DE BANCO	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1
RECEPCIONISTA DE CONSULTÓRIO MÉDICO OU D	6	0	0	7	1	0	7	1	0	7	1	0	8
RECEPCIONISTA, EM GERAL	2	2	7	2	3	9	2	3	10	2	3	10	15
REPOSITOR DE MERCADORIAS	28	5	0	32	4	0	31	4	0	26	4	10	40
REPRESENTANTE COMERCIAL AUTONOMO	0	4	0	0	8	0	0	8	0	0	8	0	8
ROCADOR- NA CULTURA	2	0	0	4	0	0	4	0	0	4	0	0	4
SALGADOR DE ALIMENTOS	2	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	0	3
SECRETARIO BILINGUE	2	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	0	3
SEGURANÇA DE EVENTO	264	182	259	482	313	407	487	311	407	387	313	407	1107
SERRALHEIRO	2	0	1	3	0	1	3	0	1	3	0	1	4
SERVENTE DE OBRAS	43	47	48	93	108	105	94	108	105	92	118	105	315
SOLDADOR	0	5	1	0	8	1	0	9	1	0	9	1	10
SUPERVISOR ADMNISTRATIVO	0	0	6	0	0	6	0	0	6	0	0	6	6
SUPERVISOR COMERCIAL	0	0	5	0	0	7	0	0	7	0	0	7	7
TÉCNICO DE ENFERMAGEM	0	0	5	0	2	0	0	2	0	0	2	0	2
TECNICO DE EQUIPAMENTOS ELETRICOS	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	2
TECNICO ELETRONICO EM GERAL	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	2
TELEFONISTA	0	2	2	0	1	3	0	0	5	0	0	5	5
TRABALHADOR AGRICOLA POLIVALENTE	1	0	8	2	1	11	2	1	11	2	1	11	14
TRABALHADOR BRAÇAL NA AGROPECUARIA	2	0	1	4	0	1	4	0	1	4	0	1	5
TRABALHADOR NA CONSERVAÇÃO DE EDIFICIOS	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VENDEDOR AMBULANTE	21	8	5	52	14	7	50	12	9	41	25	6	72
VENDEDOR DE COMERCIO VAREJISTA	8	2	0	15	4	0	15	4	0	15	4	0	19
VENDEDOR DE SERVIÇOS	3	3	32	4	4	41	4	4	41	4	4	41	49
VENDEDOR INTERNO	0	0	1	0	0	2	0	0	2	0	0	2	2
VENDEDOR PRACISTA	0	6	15	0	15	35	0	15	35	0	15	35	50
VIGIA	0	1	0	0	3	0	0	3	0	0	3	0	3
VIGILANTE	6	0	0	5	0	0	5	0	0	5	0	0	5

TABELA 28- RESULTADO DO PROGRAMA CPA, NA AGENCIA DO TRABALHADOR DE PONTA GROSSA, POR TIPO DE OCUPAÇÃO

PERÍODO: 2004 A 2006

TIPO DE OCUPAÇÃO	TRAB. INSCRITOS			VAGAS			ENCAMINHADOS			COLOCADOS			TOTAL
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	COLOC.
ZELADOR	28	12	5	34	35	14	34	35	14	34	56	14	104
TOTAIS	12161	11203	10819	13733	12364	11531	13777	12382	11522	13426	12323	11520	37269

FONTE: SETP/CIM