

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
CENTRO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO - CETREDE
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM ESTRATÉGIA E GESTÃO EMPRESARIAL-
TURMA VI

Ricardo Pachêco Carvalho

AS NOVAS TECNOLOGIAS INDUZEM A EMPREGABILIDADE OU A
TRABALHABILIDADE.

FORTALEZA
2007

RICARDO PACHÊCO CARVALHO

AS NOVAS TECNOLOGIAS INDUZEM A EMPREGABILIDADE OU A
TRABALHABILIDADE.

Monografia apresentada à Coordenação do curso de especialização em Estratégia e Gestão Empresarial da Universidade Federal do Ceará, como parte dos requisitos para obtenção do grau de Especialista em Estratégia e Gestão Empresarial.

Orientador: Prof(a) Neide Fernandes Monteiro Veras

FORTALEZA
2007

Aos meus pais, por terem me dado a oportunidade de realizar meus estudos, e a minha orientadora pela paciência na realização deste trabalho.

AGRADECIMENTOS

A DEUS, que me deu vida e inteligência, e que me dá força para continuar a caminhada em busca dos meus objetivos.

À professora Neide Fernandes Monteiro Veras pela dedicação na realização deste trabalho, que sem sua importante ajuda não teria sido concretizado.

Aos meus pais, George Meneses Carvalho e Evanilda Pachêco Carvalho, que me ensinaram a não temer desafios e a superar os obstáculos com humildade.

E aos demais que, de alguma forma, contribuíram na elaboração desta monografia.

Os sonhos são como deuses, quando
não se acredita neles deixam de existir.
(Paulinho Moska)

RESUMO

O cenário competitivo das empresas tem assistido a profundas mudanças na última década, onde a empregabilidade e a trabalhabilidade apresentam-se com novos desafios no lugar do tradicional trabalho subordinado. Esse fato vem exigindo rápidas e contínuas adaptações para sobreviver e crescer nestes novos tempos da economia, onde é imperiosa a reforma das relações trabalhistas, sob ótica do trabalho como valor e do ser humano como medida dos valores. Neste novo ambiente competitivo e tecnológico, a tecnologia da informação surge como um item importante, pois a tecnologia é considerada como um fator potencializador de desenvolvimento, principalmente quando é adotada no processo de gestão da organização. Em face desta pesquisa bibliográfica, percebemos que existem responsabilidades de ambos os lados na relação de emprego. De um lado o trabalhador como profissional, tem que ter a mente aberta para as novas experiências, sendo preciso antecipar as ações, visto que estamos testemunhando uma transformação ambiental com dimensões maiores, que envolvem outros campos como o político, o jurídico, o social e outros. Tratamos aqui das questões dos direitos humanos, especialmente das condições e sentido do trabalho, da velocidade da adoção de novas tecnologias, dos conceitos de negociação, cultura técnica, emprego, trabalho e responsabilidade social. Evidencia-se atualmente que no mundo globalizado, uma reordenação de valores vem interferindo e modificando radicalmente todas as atividades humanas, inclusive as antigas relações de trabalho, onde as empresas passam a contratar colaboradores externos para suprir suas necessidades, ou seja, terceirizam suas atividades reduzindo seu quadro funcional e, deste modo, grandes estruturas administrativas tendem a desaparecer, tornando cada vez mais difícil a estabilidade profissional.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 EMPREGO	24
2.1 Trabalho.....	25
2.2 Desemprego.....	28
2.3 Desemprego estrutural.....	29
2.4 A problemática do desemprego no Brasil.....	30
3 TRABALHABILIDADE.....	31
3.1 Trabalho eventual.....	31
3.2 Trabalho autônomo.....	32
3.3 Trabalho avulso.....	34
3.4 Trabalho temporário.....	35
3.5 Trabalho estagiário.....	36
3.6 Trabalho cooperado.....	37
4 EMPREGABILIDADE.....	40
4.1 Empregabilidade nas transformações político-econômicas.....	41
4.2 Matéria prima da empregabilidade.....	41
4.3 Empregabilidade e educação profissional.....	42
4.4 O valor da informação dentro da empregabilidade.....	42
4.4.1 Informação adequada a uma necessidade.....	42
4.4.2 Informação no tempo correto.....	43
4.4.3 Custo da informação.....	43
4.4.4 A importância da informação.....	44
4.5 Dicas para uma boa empregabilidade.....	45
4.6 Mão de obra superespecializada.....	49
4.7 Empregabilidade na indústria.....	50
4.8 A quebra dos paradigmas atuais: da indústria ao serviço.....	50
4.9 Empregabilidade X empresabilidade.....	52
4.10 Perfil do profissional ao longo dos anos.....	54
4.11 O currículo como cartão de visita.....	56

4.11.1 Currículo: tendências atuais.....	56
4.11.2 O currículo como fonte de informações.....	59
4.11.3 O currículo como criador de oportunidades.....	60
5 NOVAS TECNOLOGIAS X EMPREGABILIDADE.....	65
5.1 Empregabilidade x Trabalhabilidade.....	69
5.2 Para onde caminha o mercado de trabalho?.....	71
6 CONCLUSÃO.....	72
REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS	75

INTRODUÇÃO

No futuro haverá muito trabalho ou muito emprego? Verdade ou simples especulação, o fato é que a empregabilidade e a trabalhabilidade andam juntas tentando-se superar o ontem, o hoje e o amanhã. Primeiramente, o que é empregabilidade? O termo deriva do inglês *employability*, e significa ter capacidade ou habilidade para manter-se empregado ou tornar-se empregado. Em outras palavras, significa ser bom o suficiente para achar emprego a qualquer hora, em qualquer lugar.

A crise do emprego transborda no Brasil e no mundo para a crise da empregabilidade. Resumidamente, este fenômeno trata da falta de qualificação profissional dentro de um mercado de trabalho em ebulição. Não raro, há vagas oferecidas que não estão sendo preenchidas em decorrência do "analfabetismo profissional" dos pretendentes. As profissões e as qualificações estão sofrendo transformações e quem não mudar junto com elas perderá o bonde do emprego que passa. Isto é válido para o nível operacional ou para o comando da empresa.

Para muitos profissionais, a idéia de encarar novos desafios fora dos padrões normais de emprego chega a ser assustadora. Por conta disso, consultores em recolocação falam cada vez mais sobre o conceito de empregabilidade: conjunto de habilidades e conhecimentos que ajuda uma pessoa a se manter cotada no mercado.

Com o processo de globalização de mercados e a velocidade dos avanços tecnológicos, a busca por informação se tornou alvo comum de toda a sociedade, naturalmente, emerge o conceito de uma sociedade da informação, onde ter informação ou ao menos ter garantido o acesso a ela passa a ser um diferencial de uma nova era, e essa necessidade de disponibilizar informações

para o setor produtivo tem levado a reflexões e esforços no sentido de atender de forma ampla a esta demanda em uma sociedade do conhecimento.

Os avanços ocorridos, nas chamadas novas tecnologias e na área de comunicação, alavancaram este esforço em uma velocidade de ordem geométrica, hoje precisamos passar a ter a preocupação em obter qualidade de informação, e não quantidade, pois o importante é ter a informação certa, ou melhor dizendo, adequada à determinada necessidade, no tempo correto e a um custo compatível. Com esse novo ambiente de mudanças, as empresas são obrigadas a se adequarem a essas necessidades, e com isso novas tecnologias e inúmeras oportunidades de negócio começaram a surgir.

Hoje o sonho de muitos trabalhadores de ser patrão, é símbolo de liberdade e riqueza, de não ter hora para trabalhar e ser dono do próprio destino parece próximo de se tornar realidade. Mas esta nova realidade se apresenta com um sabor amargo. **Ser empresário é muito diferente de ser empregado.**

1 AS NOVAS TECNOLOGIAS: ressignificando

Com vistas a uma compreensão mais apropriada dos termos inerentes às novas tecnologias torna-se oportuno conceituar e ressignificar as diversas conotações dos constructos que a constituem. É o que as unidades de estudo irão apresentar a seguir.

1.1 Entende-se por novas tecnologias:

Fazendo-se uma linha de pensamento; as novas tecnologias acirraram a competição em todos os níveis organizacionais, entre as próprias pessoas nas organizações e seus setores. Para o trabalhador isso tem um significado forte, uma vez que ele depende do seu emprego. As empresas atuais têm uma linha tênue, onde para satisfazer as suas necessidades econômicas as indústrias fazem uma seleção da mão-de-obra mais especializada, onde a viabilidade do seu trabalho é maior. A mão-de-obra menos especializada é sempre descartada e o desemprego tende a se concentrar nas camadas menos favorecidas, com baixa instrução escolar e pouca qualificação.

Com os altos índices de desemprego em decorrência das novas tecnologias, a sociedade começa a se voltar às leis trabalhistas para buscar apoio jurídico. Porém, a relação de emprego, como prevista pela nossa legislação, não é mais própria para gerir essa relação nova que surgiu. É necessário que se dê um novo caráter legal a essa relação, sob pena de sempre recair para uma discussão interminável na Justiça do trabalho sobre se há ou não, na realidade, uma relação de emprego mascarada.

Com efeito, as empresas precisaram e tentaram adotar procedimentos a médio e longo prazos para ultrapassar a crise econômica dos anos 70, no que têm sido limitadas pela existência de um Direito do Trabalho e Sindical que já não se adaptam à transformação de como os serviços são requisitados e oferecidos. Os interessados propuseram e conseguiram a adoção, por parte do Governo, de leis que, se opondo à relação de trabalho entre empregado e empregador, por intermédio da celebração de contrato por prazo indeterminado regido pela CLT, estimularam o contrato a tempo parcial.

1.2 As novas tecnologias e o ambiente de trabalho

Um trabalho referente a importância de uma tecnologia de informação para o melhoramento da empresa foi realizado pelos pesquisadores, através dos dados pesquisados, que teve como objetivo avaliar as tecnologias de informação, utilizadas nas empresas e como futuros analistas de sistemas têm que estar sempre ligados nas deficiências da área e sempre buscando soluções que melhore o desempenho de qualquer organização.

1.3 Em face do exposto indaga-se:

Qual o efeito do uso da tecnologia de informação sobre o ambiente produtivo e o que muda no ambiente em relação ao trabalho?

Atualmente, a Administração de Materiais interligada a Sistema de Informação é uma das atividades de gestão mais importantes para as empresas. A manutenção da competitividade depende diretamente da forma com que os materiais são geridos, os quais devem possuir níveis compatíveis com suas demandas como também as compras necessitam ser cada vez mais ágeis, para que possam atender às necessidades de aumento da velocidade da renovação dos estoques. Girar o mais rápido possível, reduzindo os níveis de armazenamento, sem que isso acarrete em desabastecimento, é o grande desafio à gestão de materiais, visto que a manutenção da lucratividade da empresa depende disso. Nos dias atuais, onde a competição entre empresas é acirrada, ganhar dinheiro com altas margens de lucro tornou-se inviável, daí surgiu à importância da redução dos estoques e da agilização dos processos de aquisição – comprar grandes quantidades não é compensador. Simplesmente comprar, armazenar, industrializar e vender não atende às necessidades do mercado, cada vez mais competitivo e exigente. As operações ligadas à gestão dos estoques necessitam ser cada vez mais rápidas e precisas, por este motivo não podemos deixar de focar os processos de informatização dos estoques.

Noções de Automação dos Estoques

Nas organizações voltadas às novas técnicas de gerenciamento e controle do estoque, a utilização de recursos de automação é muito importante, pois otimiza os processos de forma a integrar as operações da empresa racionalizando tarefas, eliminando margens de erros gerando maior confiabilidade e, sobre tudo, reduzindo consideravelmente o tempo e os custos operacionais e administrativos.

A automação também integra o controle do estoque às diversas áreas da empresa, tais como: contabilidade, financeira, vendas e compras. Externamente, os processos de automação facilitam as relações entre clientes e fornecedores, tornando mais amigáveis e ágeis as operações de compras e vendas de materiais. Sistemas como o Electronic Data Interchange (EDI) – Intercâmbio Eletrônico de Dados e Efficient Consumer Response (ECR) – Resposta Eficiente ao Consumidor otimizam os processos de aquisição, melhoram os relacionamentos entre empresas, facilitam a gestão dos estoques e reduzem, consideravelmente, as necessidades de capital de giro. Os empresários

percebem a importância de automatizarem suas movimentações por vários motivos, entre eles, podemos citar alguns:

- É necessário controle preciso dos estoques, desde a entrada, armazenamento
- Os clientes exigem atendimento mais rápido, e. ciente e com maior conforto;
- A concorrência entre empresas está mais acirrada;
- O fluxo das informações necessita ser mais ágil e preciso;
- As diversas áreas da empresa devem estar perfeitamente integradas;
- As empresas necessitam oferecer preços mais acessíveis de seus produtos e serviços;
- Os processos decisórios devem ser mais ágeis;
- As estratégias gerências necessitam ser mais dinâmicas e maleáveis.

(COSTA, FÁBIO J.C. LEAL, 2002, P.220)

As empresas, ao informatizar suas operações, passam por um processo de implantação dos sistemas de automação, geralmente de forma gradativa, compreendendo várias fases:

1ª Fase

Inicialmente há implantação de micro computadores e são utilizados software simples e específicos para cada aplicação, sem interligação com outros sistemas;

2ª Fase

Há conscientização da interligação dos sistemas gerências, surgem software mais elaborados capazes de integrar várias áreas da empresa, há necessidade de especialização e de visão geral da organização por parte dos funcionários, são dinamizados os processos de treinamentos e reciclagem, ocorre a instalação de computadores interligados em rede, as áreas de estoque, compras e vendas podem utilizar o mesmo software e efetuar lançamentos no sistema, são agilizados os processos de movimentação e controle dos materiais;

3ª Fase

Surge necessidade da implantação de leitura óptica, agilizando e qualificando a coleta de dados, como também, reduzindo a possibilidade de erros na entrada de dados. As informações quem rapidamente; os relatórios emitidos pelo sistema são mais confiáveis; as estratégias gerências são precisas e dinâmicas; os níveis dos estoques podem ser reduzidos, em consequência da agilização dos processos de compra; conhecimento do giro dos estoques; a apuração das vendas é muito mais rápida e precisa; há garantia de que o material que está sendo movimentado é o mesmo nas movimentações de entrada e saída e o mais importante: empresa e fornecedores começam a falar a mesma linguagem em relação à movimentação dos materiais – ambas usam o mesmo código de identificação, o padrão EAN de códigos de barras, daí começam as parcerias comerciais eletrônicas.

4ª Fase

As empresas, totalmente informatizadas, podem utilizar o EDI – Intercâmbio Eletrônicos de Dados e o ECR – Resposta Eficiente ao Consumidor,

favorecendo maior parceria entre as relações comerciais, há consulta direta entre clientes e fornecedores; ressurgimento automático de materiais; maior agilidade e eficiência no atendimento.

Uma empresa somente está realmente automatizada quando adota equipamentos de leitura óptica para coleta de dados, onde submete todo percurso do material à precisão dos leitores ópticos (scanners), identificando de forma inequívoca e registrando no sistema de estoque todas as suas movimentações, em todo fluxo na empresa, desde a entrada, armazenamento até sua baixa no sistema. Seguem alguns benefícios da automação dos estoques:

- Agilidade e precisão;
- Confiabilidade;
- Controle preciso do estoque nas operações de compras, entradas, movimentações internas;
- Rapidez no processamento de informações, com confecção de relatórios mais abrangentes e direcionados;
- Redução do tempo de permanência das mercadorias na empresa;
- Redução dos custos operacionais e da área de armazenagem;
- Diminuição de desperdícios por excesso de estocagem;
- Melhor reposição do estoque, diminuindo perdas de vendas e falhas na produção;
- Melhoria do fator emocional dos funcionários pela redução do stress decorrente da possibilidade da ocorrência de erros;
- Melhor conhecimento dos clientes e fornecedores da empresa;
- Agilidade na atualização das informações;
- Conhecimento preciso do giro dos materiais. Obstáculos ao Processo de Automação Como todo processo inovador, para automação não poderiam faltar obstáculos à sua implantação. Estes obstáculos geralmente estão situados dentro da própria empresa, muitas vezes configurados nas pessoas que nelas trabalham – fatores humanos. Outras vezes, os obstáculos estão relacionados à operação e à viabilização da automação – fatores operacionais, ou até mesmo na combinação dos dois fatores ao mesmo tempo. (op. city)

Cabe à administração da empresa saber direcionar esforços para minimizar estes obstáculos, de forma que o processo de automação consiga alcançar resultados plenamente satisfatórios, em cada fase do processo de automação. Alguns destes fatores são:

- Nos fatores humanos:

- Falta de conscientização dos benefícios que os processos de automação podem proporcionar para funcionários e para empresa;
- Reação de defesa quanto à absorção de novas idéias e quebra de antigos paradigmas (medo do novo);
- Descrença nos processos de automação;
- Visão empresarial tradicional;
- Falta de qualificação profissional ou treinamento adequado;
- Medo de perder o emprego, pela substituição do homem por equipamentos;
- Falta de experiência para interpretar e avaliar as informações geradas pelos sistemas;
- Tentativas de boicotes ao processo de automação;

- Nos fatores operacionais

- Má definição na aquisição de hardware e software;
- Ineficiência ou inexistência de assistência técnica especializada, por parte do fabricante dos equipamentos;
- Falta de qualificação do prestador de serviços durante a implantação do sistema. Objetivo da implantação do EDI:
- Redução de custos operacionais;
- Agilidade nas comunicações entre empresas;
- Eliminação de erros de digitação;

- Aumento da produtividade.

Vive-se um momento muito importante de transição no ambiente econômico, no qual o conhecimento é o ponto fundamental para a competitividade tanto com as empresa e com os países. Esse recurso chamado de "conhecimento" vem aumentando aceleradamente sua importância para o desenvolvimento empresarial que os desafia pela relativa e recente abertura econômica tornando ainda mais a questão do conhecimento fundamental para as empresas. Na realidade, acredita-se que sem essas estratégias empresariais, setoriais e nacionais bem organizadas fica muito difícil imaginar que as empresas brasileiras conseguirão se tornar competitivas ou sobreviver aos desafios impostos pela competição internacional. A gestão do conhecimento vai muito além do investimento em tecnologias ou o gerenciamento de inovações. São vários os aspectos de gestão do conhecimento como, por exemplo, um papel na alta administração, cultura e estruturas organizacionais, praticas de gestão de recursos humanos, impacto dos sistemas de informação e mensuração de resultados, alianças estratégicas etc.

De acordo com NOBEL (1999) a gestão do conhecimento procura compreender, a partir dos recentes avanços nas tecnologias de informação e de telecomunicações, e das conclusões das teorias das criatividades e aprendizado individual e organizacional, como os investimentos nesta área podem de fato aumentar a capacidade de gerar, difundir e armazenar conhecimento de valor para as empresas e para os pais.

Quando se fala em gerenciar a empresa, utilizando a informática, é comum as pessoas entenderem que a área de informática é que gerenciará a empresa. Isso nunca daria certo porque a informática é de caráter acentuadamente lógico, enquanto a administração é de caráter perceptivo e estratégico. Um gerenciamento baseado somente na percepção, sem uma razoável fundamentação lógica, certamente seria uma administração com um grau de risco muito elevado. A informática numa administração é fundamental para que haja equilíbrio nas decisões. As decisões não devem ser tomadas com

base somente na percepção do administrador nem tão-somente na lógica dos acontecimentos. Muitas vezes, percebe-se equivocadamente e os acontecimentos podem ocorrer de acordo com uma lógica inesperada.

Quando se diz administração, não se refere especificamente àquela exercida pelos altos comandos da empresa. Refere-se, também, à administração setorializada, àquela exercida de forma quase isolada em cada área da empresa. Qualquer que seja a tarefa que um setor tenha que realizar, ele terá que contar com uma administração específica para realizá-la, mesmo que seja feita por um técnico e não por um administrador.

É justamente no auxílio que as novas tecnologias podem prestar aos administradores novos empreendimentos em face das grandes utilidades da informática. Essas pessoas precisam estar permanentemente atentas ao que ocorre em suas áreas e ter tudo sob absoluto controle. Geralmente são pessoas com grande conhecimento do trabalho que é realizado em suas áreas, porém muitas vezes desprovidas dos conhecimentos necessários para uma gerência adequada. É muito difícil para alguém que domina um determinado trabalho desprender-se dele para se dedicar apenas à sua administração. É uma resistência natural, compreensiva, pois há o receio da perda do conhecimento e da habilidade adquiridos para se arriscar com um trabalho para o qual ainda não se sente preparado e seguro. Toda pessoa passa por um período de transição crítico no qual, em uma primeira etapa, custa a se desvincular do trabalho que realiza. Numa segunda etapa, a pessoa começa a perder a habilidade no que fazia e então evita fazê-lo com medo de errar e de ser ridicularizada pelos colegas. Alguns procuram desesperadamente recuperar a habilidade perdida. Esse é um período de transição que pode ser curto, longo ou até permanente; depende muito do nível de conscientização do profissional e de seu preparo. Essa insegurança naturalmente se reflete em toda a área.

Mais uma vez a informática pode ter a função de facilitadora nesse processo auxiliando, apoiando, direcionando, conduzindo o administrador e fazendo com que ele se sinta mais seguro e confiante em seu trabalho. A interferência da informática não deve ser arbitrária, mas seguir um modelo determinado pela gerência geral e que tenha o suporte de gerentes experientes.

Gerenciar a empresa utilizando a informática pode simplificar todo o processo de administração, ampliar o inter-relacionamento das áreas, aproximar os procedimentos, disseminar as boas práticas, apontar com mais rapidez os desvios e as tendências benéficas ou malévolas decorrentes de decisões tomadas ou de procedimentos adotados. Por meio da informática, a gerência pode acompanhar o que ocorre na empresa, em todos os estágios, sem muito esforço.

1.4 A tecnologia e as relações entre o capital e o trabalho

As oportunidades oferecidas pelas novas tecnologias, predominantemente as tecnologias da informação aplicadas à produção industrial e a teleinformática (*telematics*), foram usadas pelos grupos tanto para organizar seu processo de internacionalização quanto para modificar fortemente suas relações com a classe operária, em particular no setor industrial. O aumento muito grande da produtividade no setor manufatureiro e nas atividades de serviço concentradas ("industrializadas"), assim com o reestabelecimento espetacular da rentabilidade do capital aplicado nesses setores, devem-se ao jogo combinado de fatores tecnológicos e organizacionais, (Delgado, 1999).

Análise crítica

Nos textos que antecedem essas linhas, evidencia-se as transformações sofridas pelo emprego e, conseqüentemente nas relações do trabalho e na sociedade.

A legenda "globalização" e tudo que envolve esse fenômeno, fêz dos simples artesãos, operadores de PC's. Assim como ajudou, concomitantemente, excluiu os que não acompanharam esse inevitável processo mercantilista. Pois, agora, além de ser escrachado por nascer e/ou ser pobre, também o é por não ter acesso aos PC's ou a internet.

O trabalhador, ontem peça fundamental, hoje não passa de reles coadjuvante num processo produtivo totalmente automatizado. Em contra partida, há relatos sobre uma nova roupagem nas relações trabalhistas, no qual administrador é detentor do conhecimento da informação, logo esse passará a ser tratado com privilégios e poderes de sócios.

É curiosa essa "globalização", porque primeiro abre mercados, depois os fecha com um estalar de dedos; investe pesado em um país e depois inventa uma crise econômica e o quebra; desestatiza as estatais sob a promessa de gerar e/ou garantir empregos, mas demite e em alguns casos – concessionárias de telefonia e eletricidade – prestam um péssimo serviço e o consumidor é lesado de forma flagrante e ninguém faz nada. Hoje em dia se pode comprar uma calcinha para namorada nas lojas americanas sem precisar nem assinar a fatura do cartão de crédito, sob o risco de um *hacker clonar* esse mesmo cartão com a ajuda da mesma fonte de integração dos países a internet.

Vive-se diante de um impasse, ou se investe numa linha da evolução, mesmo sem ninguém dar incentivo para que isso aconteça, ou se pára no tempo. As pessoas que não evoluírem serão excluídos desse processo evolutivo e passam a ser tratados como macaco de novo. Então, torna-se necessário inseri-las nessa opera regida por Bill Gates e companhia, pois voltar a viver nas árvores deve ser bem pior.

2 EMPREGO

Emprego é uma relação contratual de trabalho. O empregado vende seu tempo para um dado empregador, normalmente por prazo indeterminado, durante o qual exerce funções previstas no cargo para o qual foi contratado, em troca do que recebe um salário combinado e demais benefícios legais (férias, 13º salário, repouso remunerado etc). Reclamam os empresários que a legislação trabalhista no Brasil e o excesso de encargos sobre os contratos de trabalho dificultam a expansão dos empregos e têm feito pressão sobre os congressistas para que as leis sejam flexibilizadas. É provável que a legislação seja alterada e que uma reforma fiscal diminua a incidência de encargos sobre os salários mas isso não aumentará de modo significativo o número de empregos pois, o que está em jogo, é o volume dos postos de trabalho que só crescerá com o aumento do número de empresas existentes, o que depende de políticas de investimento. De qualquer forma, emprego não é a única maneira de sobreviver.

2.1 Trabalho

A palavra trabalho vem do latim *tripalium*, termo utilizado para designar instrumento de tortura, ou mais precisamente, “instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munidos de pontas de ferro, nas quais agricultores bateriam o trigo, as espigas de milho, o linho, para rasgá-los e esfiapá-los”(ALBORNOZ,1994,p.10).

Por muito tempo, o significado de trabalho foi associado a fardo e sacrifício. Na Grécia Antiga, o trabalho era desprezado pelos cidadãos livres.

Platão considerava o exercício das profissões vil e degradante. Nos primeiros tempos do cristianismo, o trabalho era visto como tarefa penosa e humilhante, como punição para o pecado. Ao ser condenado, Adão teve por expiação trabalhar para ganhar o pão com o suor do seu próprio rosto.

A concepção de trabalho, como fonte de identidade e auto-realização humana, foi constituída a partir do Renascimento. O trabalho adquire então um significado intrínseco, “as razões para trabalhar estão no próprio trabalho e não fora dele ou em qualquer de suas conseqüências”. (ALBORNOZ,1994,p.59). A partir dessa época, uma outra visão passou a vigorar, concebendo o trabalho não mais como uma ocupação servil. Longe de escravizar o homem, entende-se que propicia o seu desenvolvimento, preenche a sua vida, transforma-se em condição necessária para a sua liberdade.

A categoria trabalho não pode ser pensada como natural ou a-histórica. O trabalho impregnado de toda uma subjetividade, inserido em um contexto econômico/ político/ social com tantas diversidades, leva os indivíduos a terem vivências bastante distintas. Ao longo dos tempos, identifica-se duas visões contraditórias do trabalho que convivem nos mesmos espaços, e por vezes, um mesmo indivíduo revela sentimentos ambíguos em relação a sua vida profissional.

A noção de trabalho humano associa-se a um significado simultaneamente penoso, expresso, por exemplo, na formação cultural cristã, pela condenação de Adão no Velho Testamento, e gratificante, expresso pela interpretação humanista do trabalho como mimesis do ato divino de criação (LIEDKE,1997, p.272).

Constata-se, portanto, que o trabalho apresenta duas perspectivas distintas. A primeira referente a um caráter negativo; e a segunda a uma dimensão positiva. Em alguns momentos representa castigo divino, punição, fardo, incômodo, carga, algo esgotante para quem o realiza. Em outros, espaço de criação, realização, crescimento pessoal, possibilidade de o homem construir a si mesmo e marcar sua existência no mundo.

O grau máximo de realização com o trabalho se dá na época da produção artesanal, quando o trabalhador acompanha e interfere em todas as etapas do processo produtivo. O artesão revela uma grande identificação com o seu produto, ele se sente diretamente responsável pelos resultados obtidos.

Com a Revolução Industrial a emoção é retirada do local de trabalho. A racionalização é a palavra mais repetida no mundo dos negócios. A programação e o controle são determinantes, tudo é calculado, preciso. O cronômetro entra na fábrica, apodera-se dela, regula-a, domina-a, ultrapassa os seus muros e vai ditar formas de convivência para uma nova sociedade.

O método taylorista/fordista utilizado nas indústrias rapidamente contagia outras organizações, incluindo igreja, família e tipos de lazer. Novos valores passam a determinar a sincronização dos tempos de vida e do trabalho, são estabelecidos horários exatos para chegar e sair da fábrica, tempo predeterminado para executar uma tarefa. O consumo do tempo livre é monitorado, a quantidade e as formas de lazer devem ser adequadas para não interferir na disposição e produtividade do operário.

O trabalho passa a ser reconhecido como uma atividade central que ocupa de forma quase total o espaço de vida, na medida em que absorve a maior parte do tempo do indivíduo e em que é criado um novo espaço social para lhe dar o suporte necessário.

As pessoas ficam submissas às leis impostas pelas fábricas, ocorrendo um controle das suas vidas privadas. Há uma tentativa de adequação das relações sociais desenvolvidas extra-produção a uma racionalidade econômica e técnica que opera no interior das indústrias. A indústria transforma o conceito de trabalho e dita novos valores à sociedade da época, criando assim o que se pode chamar de Sociedade Industrial.

No início da década de 70 com a crise do capitalismo, o modelo taylorista/fordista começou a dar os seus primeiros sinais de decadência. O mundo foi palco de muitas mudanças, o que gerou significativas transformações nas relações de trabalho. Tornou-se necessária uma nova forma de organização

industrial, com uma estrutura mais flexível para adequar-se com mais facilidade as constantes transformações do mercado.

Muitos fatos pressionaram os empresários, impulsionando-os a reverem os seus princípios de gestão administrativa. Dentre eles, pode-se citar: a crescente concorrência japonesa; o aumento do grau de exigência dos clientes, que não estavam mais dispostos a consumir produtos fabricados em série sem nenhuma diferenciação; a queda da taxa de lucro; a eclosão de revoltas do operariado e a crise do *Welfare State*. É nesse contexto que emerge a era da acumulação flexível, caracterizada por um intenso processo de reestruturação da produção e do trabalho (MORIN, 2001).

Uma atividade útil, determinada por um objetivo definido além do prazer gerado por sua execução Fryer e Payne (apud MORIN, 2001)

2.2 Desemprego

Ficar desempregado, dadas as condições da maioria dos trabalhadores brasileiros, significa muitas vezes, também, o despejo da moradia, o isolamento social e a perda de estima provocada pela ausência de expectativas. A pobreza cresce, assim como a violência.

O crescimento do desemprego é de fato um aspecto preocupante, por causa do agravamento do quadro social. Desempregada é a pessoa que, naquele momento, não está contratualmente ligada a nenhum empregador. As razões do desemprego no Brasil têm sido a modernização do parque industrial e as novas formas de administração adotadas pelas empresas, medidas que

reduziram a quantidade dos postos de trabalho, isso é, extinguiram funções anteriormente existentes. A adoção de medidas mecanizadas, automatizadas, robotizadas e informatizadas extingue postos de trabalho uma vez que as máquinas fazem o que antes os homens faziam. Com a redução de pessoas nos processos produtivos, reduz-se também a quantidade de postos de chefia que tinham como função o gerenciamento delas.

Não há dúvida de que é iniciada uma desestruturação do modelo de emprego que dominou nas décadas do pós-guerra (tempo integral e garantida pelos direitos trabalhistas). E isto vem provocando stress e insegurança, aumentando o desemprego e criando cada vez mais as desigualdades. Além disto, traz como consequência as degradações das ocupações, a desregulamentação dos direitos trabalhistas, a flexibilização do contrato de trabalho e várias outras formas de subcontratação. (Friedman, 1988, P.20)

Por isso, é totalmente infundado apresentar como argumento que o desemprego no Brasil é baixo quando comparado aos países europeus. Lá trabalhadores contam com aparato do Estado social, que lhes garante um seguro-desemprego (de cerca de US\$ 800,00 como na Alemanha), além do que todo cidadão tem acesso à educação, saúde e segurança em boas condições, sem precisar desembolsar mais do que os impostos que já paga. Outro fator é que o trabalhador europeu possui um nível salarial elevado, o que lhe permite formar um patrimônio que garanta as condições mínimas de vida, mesmo quando desempregado. (FUNDAÇÃO IBGE, 1997).

2.3 Desemprego Estrutural

Existe um desemprego estrutural causado, na visão Keyniana, pela descoberta de meios para economizar o emprego do trabalho, a um ritmo maior do que aquele pelo qual se consegue encontrar novas utilizações para a força de trabalho (NEVES, 1997).

Na visão de *Oliver Blanchard* (professor Massachusetts Institute of Technology), o aumento da produtividade não provoca demissões. Na sua opinião, apenas o que se pode inferir dos números é que quanto mais rápido for o progresso tecnológico, menor será o desemprego. Segundo ele, é o tipo de emprego gerado que muda. Assim, seria preciso formar nossa mão-de-obra para as transformações para que então essa mão-de-obra possa ser absorvida.

O autor do livro *O Fim do Emprego*, *Jeremy Rifkin* (2001), discorda desse posicionamento e diz que mesmo que fosse possível "treinar todas as pessoas desempregadas, o que é duvidoso, o setor de informação não seria capaz de absorvê-las." Não é sem razão que o desemprego é preocupação central de 53% dos brasileiros.

Pesquisa da DMB&B5, realizada junto a 25 mil adolescentes do mundo inteiro, revela que o medo do desemprego é mundial. Para a grande maioria (70%) dos adolescentes de hoje a maior de todas as preocupações é conseguir um bom emprego. Na América Latina, esse número sobe para 76%.

Essa preocupação não é infundada. Nos últimos 7 anos, a indústria brasileira reduziu 1/3 do total de vagas. *Rifkin (op.cit)* prevê que em 2020 serão apenas 2% os empregos industriais.

Em seis anos (1987-1994), a indústria brasileira perdeu 100 mil postos de trabalho. Em um ano (1995), perdeu 390 mil, ou seja quase quatro vezes mais, e isso aconteceu mantendo-se o crescimento econômico.

2.4 A Problemática do Desemprego no Brasil

O problema básico do desemprego brasileiro está ligado ao baixo crescimento econômico. A População Economicamente Ativa (PEA) aumenta

2,5% ao ano. Além disso, a produtividade média da economia cresce cerca de 3% ao ano. Isso significa que, para que a economia gere os lugares de trabalho necessários para absorver os cerca de 2 milhões de novos trabalhadores que ingressam anualmente no mercado de trabalho, deveria crescer, pelo menos, cerca de 6% ao ano. (MORIN, 2001).

Pode-se verificar, portanto, que o desemprego no Brasil se constitui um problema iminente que as políticas nacionais tratam, mas as ações governamentais não operacionalizam o que as políticas propõem.

4 EMPREGABILIDADE

A empregabilidade deve ser tomada, antes que uma moda, tanto como ameaça quanto como oportunidade por parte daqueles que tiverem a ousadia de disputar um lugar no mercado de trabalho futuro (Arthur, Hall e Lawrence, 1989).

Essa preocupação deve ser considerada a partir da redução do número de empregos, das exigências de pré-requisitos cada vez mais rigorosas e, fundamentalmente, da grande volatilidade e mutabilidade organizacionais. Diante do fenômeno da empregabilidade, a estabilidade e a certeza parecem ser coisas do passado.

Autores como *Arthur, Hall, Lawrence, Bridges (1989)*, têm apontado o fim dos empregos como uma característica essencial dos novos tempos, causada principalmente pela incorporação de conhecimentos da cibernética e da microeletrônica no interior das organizações. Assiste-se, a cada dia, a introdução de "mãos-de-obra" robotizadas tomando os lugares de operários especializados, a microinformática reduzindo espaços e empregos, dentre outros fenômenos próprios da atualidade. Na tentativa de reduzir custos e o tempo de atendimento

às necessidades do mercado, há como consequência a redução de vagas no mercado.

Todas as organizações, hoje em dia, dizem que as pessoas são seu maior ativo, mas poucas praticam o que pregam e um número menor ainda, acredita realmente nisso (DRUCKER, 1995).

4.1 Empregabilidade nas transformações político-econômicas

De uma forma geral, a empregabilidade é resultante das grandes transformações político-econômicas que se tem assistido nas últimas décadas, como a globalização da economia, a formação de blocos econômicos, as reduções das barreiras alfandegárias, dentre outras. A alta competitividade mercadológica, em última instância, tem provocado a necessidade de constantes evoluções e revoluções nas organizações. Há a necessidade de se reconceitualizar as concepções de modo mais certo e estável que dispõe. O fenômeno da empregabilidade tem seu lado perverso, que é o da redução de empregos, da provocação de ansiedades, do desemprego conjuntural e estrutural. Também, tem seu lado benéfico, uma vez que os indivíduos são forçados à atualização constante de suas competências, da necessidade de tomar habilidades como um negócio que necessita ser gerido com cautela, enfim, de sintonia entre o que se imagina ser e o que se é efetivamente. Neste novo cenário, a garantia do hoje jamais será a garantia do amanhã (MOTTA, 1997).

4.2 Matéria prima da empregabilidade

São muitos e variados os ingredientes de empregabilidade, mas estes podem ser sintetizados em três componentes: competência profissional, disposição para aprender e capacidade de empreender. A competência profissional é uma questão de aprendizado formal e de experiência. Ela é permanentemente construída, aprimorada, renovada. Não é um estoque de fluxo, daí a importância da disposição para aprender.

Mas é preciso também empreender. Não apenas no sentido de "mostrar um negócio próprio", o que, sem dúvida, torna-se fundamental no contexto da reestruturação e mutação do emprego, mas, acima de tudo, em localizar-se e empreender-se a si próprio, na economia e na sociedade em permanente transformação. O cidadão produtivo é aquele capaz de apreender e gerir uma realidade que tem como regra a transitoriedade permanente.

4.3 Empregabilidade e educação profissional

Nesse novo contexto, a educação profissional recupera, antes de tudo, sua posição complementar à educação básica, esta por sua vez entendida como ensino fundamental e médio (primeiro e segundo Graus) de qualidade, para crianças e adolescentes ou, no caso de adultos que perderam essa chance de programas massivos e intensivos de reforço ou desenvolvimento de habilidades básicas (NEVES, C. *Empregabilidade: um desafio para as empresas. Treinamento e Desenvolvimento*, ano 5, ed. 60, p. 20-27, 1997).

4.4- O valor da informação dentro da empregabilidade

4.4.1 Informação adequada a uma necessidade

O foco de se ouvir a demanda, para se prestar serviços de informação, exige ajustes nas estruturas formais das unidades e sistemas de informação hoje existentes, que envolvem desde aspectos de decodificação de linguagem até formatação de produtos e serviços de informação.

A máxima de se atender às necessidades do cliente, como pregam os especialistas em qualidade, aplica-se aqui como uma luva.

4.4.2 Informação no tempo correto

Em uma sociedade em que se antecipa às expectativas do futuro passou a ser um diferencial para o sucesso, o retorno de uma demanda informacional tem de ser na velocidade e nos meios compatíveis com os novos tempos.

Neste caso, é fundamental a incorporação, nas unidades prestadoras de serviços de informação, se possível em tempo real, dos avanços das tecnologias de comunicação e em especial da área de informática.

4.4.3 Custo da Informação

Os poucos usuários que sempre tiveram acesso à informação organizada e tratada geralmente por estruturas vinculadas a entidades de âmbito governamental criaram a cultura do acesso e do uso gratuito da informação.

A informação era um bem, tratado como insumo, não valorado e a carência de recursos públicos para as atividades de informação, somada ao crescente número de novos usuários e demandantes de produtos e serviços de informação, tem levado as unidades que prestam este serviço a buscar formas de remuneração pelos seus serviços, o que vem ocasionando resistências dos usuários.

A falta de cultura e a inexistência de uma economia da informação têm levado a resistências e ao surgimento de dificuldades da aplicação de regras básicas de oferta-demanda pela aquisição de bens e serviços de valor.

Mas todos estes aspectos precisam ser resolvidos, mesmo surgindo alguns traumas, pois a inserção de uma nação na sociedade da informação leva a que se apliquem práticas antes pregadas no discurso para a educação e a saúde, de universalização e de democratização do acesso.

4.4.4 A Importância da Informação

A informação é atualmente de valor altamente significativo e pode representar grande poder para quem a possui, seja pessoa, seja instituição. Ela possui valor pois está presente em todas as atividades que envolvem pessoas, processos, sistemas, recursos financeiros, tecnologias e etc. Por exemplo, é possível realizar, de forma ampla para toda a sociedade, um conjunto de Sistema de Informação (SI) capazes de realizar transações eletrônica que possibilitem a

automatização de todo o processo de solicitação, análise, concessão, contratação, acompanhamento e avaliação dos recursos investidos num determinado processo de financiamento, por exemplo: em pesquisa e desenvolvimento, por meio de propostas contratos e pareceres eletrônicos.

Com relação ao Brasil, inserido no contexto mundial, as mudanças que estão ocorrendo em larga escala no ambiente de negócios têm obrigado as empresas a modificar radicalmente suas estruturas organizacionais e processos produtivos. Os principais fatores destas mudanças são: a globalização dos produtos, a adoção em larga escala de processos eletrônicos, a natureza do emprego, deslocando-se da indústria para o setor dos serviços e os mercados emergentes de países como a China, a Índia e o Brasil. Portanto, o domínio dos SI é vital para que as empresas brasileiras conquistem e mantenham posição no mercado mundial de agora e no futuro.

Evidencia-se que em um futuro próximo, os sistemas de informação passarão a ser presentes em praticamente tudo que envolva a utilização de serviços, aquisição de bens de consumo, até mesmo o simples ato de comprar um refrigerante em determinado estabelecimento causa a utilização desses sistemas, onde estão guardadas as informações de suas preferências para um possível melhor atendimento.

As novas tecnologias e a melhoria dos serviços, andam lado a lado, pois a informação se tornou o bem mais valorizado, onde quem detém uma quantidade maior e mais qualificada de informações deterá um maior nicho de mercado.

Os sistemas de informação podem ser classificados também como "um mal necessário" para o desenvolvimento das organizações, onde as informações serão recebidas, analisadas e distribuídas de forma rápida e precisa.

4.5 Dicas para uma boa empregabilidade

O profissional deve ter uma competência acima da média do mercado. O profissional deve fazer uma avaliação de seu status em sua área de atuação. Se o profissional médio do seu ramo tem curso superior, deve procurar fazer uma especialização ou um mestrado; se o nível médio pede uma língua estrangeira, deve falar duas, e assim por diante. E deve ser bem informado. Cultura geral é importante em qualquer posição, seja para um cargo de secretária ou de um alto executivo. Ter ambição por conhecimento só faz bem.

- O primeiro passo é aceitar a nova realidade e fazer as pazes com ela. É difícil se preparar para o que não aceita.
- O profissional deve avaliar e diversificar suas atividades.
- Tratar a carreira como se fosse um verdadeiro negócio, fazer seu próprio marketing pessoal.
- As empresas hoje dão preferência para profissionais autodidatas, que tenham iniciativa e saibam cuidar de si mesmos.
- O profissional deve ser multifuncional e flexível às demandas da empresa e do mercado. Deve empreender inovações e ser criativo.
- Deve reciclar-se constantemente.
- Não deve agir como um mero funcionário e sim como um fornecedor.
- Desenvolver a capacidade de trabalhar com pessoas. Sua capacidade de estabelecer alianças e relacionamentos é cada vez mais importante.
- Ser tolerante. É uma grande vantagem ser capaz de prosperar em situação de risco, com a empresa em dificuldade.
- Empreender soluções. As empresas já conhecem a maioria dos problemas, e adoram alguém que traz soluções. Isto é, os empregadores procuram quem possa resolver problemas de forma clara e rápida.
- Ser otimista e predisposto a aprender. Estas são as pessoas que fazem as coisas acontecerem.
- Quando for difícil ir para frente, deve se tentar movimentos laterais dentro da organização. Desta forma as competências e capacidade de

sobrevivência serão ampliadas. Existe um grande perigo em ser especialista em uma só área.

- Vive-se na era da informação. Porém a capacidade de usar e interpretar dados ainda é rara. Profissionais com esta capacidade têm um valor incalculável.
- Por fim, a qualidade e quantidade de seu trabalho e sua ética farão a diferença!

(CHINELATO FILHO, J.1997)

Estudos sobre profissionais com elevado nível de empregabilidade revelam os fatores contributivos de sua situação privilegiada. Abaixo, destaca-se alguns deles:

- *Curiosidade* - Comprometimento com a busca contínua do saber em todas as suas formas - "Eu me prepararei e as oportunidades surgirão".
- *Eficiência* - O desejo renovado de dar e fazer sempre o melhor, através da utilização de métodos eficientes, objetivos realísticos e padrões de excelência - a busca da perfeição.
- *Proatividade* - A habilidade para se antecipar aos fatos, ver antes que os outros vejam, agir rápido e decidir corajosamente, a fim de solucionar os problemas, superar os obstáculos, bater recordes e ultrapassar metas definidas.
- *Preocupação sobre o impacto de suas ações* - Capacidade para convencer e liderar os outros, qualquer que seja a situação. Manter intactas a imagem e a reputação de sua organização.
- *Autoavaliação acurada* - Capacidade para realisticamente avaliar seus pontos fortes, limitações, nível de experiência gerencial, qualificações, conhecimento, ambiente familiar, fonte de recursos financeiros, lazer, interesses e quaisquer outros elementos que possam interferir na sua carreira. Sem essa avaliação tornar-se-á vulnerável, visto que não saberá com que recursos poderá contar ao longo do caminho.
- *Disciplina e auto-controle* - Na disciplina, o indivíduo se torna discípulo de si mesmo. Ele é seu próprio conselheiro, médico, advogado, treinador,

técnico e orientador. Com o auto-controle ele é senhor de si mesmo, pois não permite que suas emoções interfiram e prejudiquem a sua razão e lucidez.

- *Adaptabilidade* - Capaz de trabalhar longas horas sem perder a produtividade e ter suficiente flexibilidade para mudar e corrigir os rumos, rapidamente, se necessário. Adaptabilidade é uma das características dos sobreviventes.
- *Objetividade perceptiva* - Habilidade para avaliar objetivamente os dados, as pessoas e as informações sem se deixar influenciar pelo subjetivismo.
- *Apreciação positiva* - Capaz de apreciar as pessoas como elas são. Motivá-las para que dêem o melhor de si mesmas em qualquer situação. Desenvolvê-las à plenitude de seu potencial. Enriquecê-las, material e espiritualmente. O vazio observado nos altos escalões e a apatia comprovada da média gerência são frutos da falta de motivação e estímulos positivos, que os bônus não são capazes de eliminar.
- *Uso hábil do poder social* - Esta é uma competência valiosa. Sem ela os profissionais não serão capazes de influenciar e liderar seus colaboradores, a fim de que concretizem os objetivos das organizações as quais servem e os seus próprios.
- *Liderança* - Capacidade para discernir as principais tendências do mercado, padrões e objetivos de sua organização, e então conduzir-se de maneira sábia: preparado, auto-confiante e firme.
- *Abordagem analítica* - Conhecimento vasto sobre os problemas identificados e sobre as estratégias a serem adotadas nas suas respectivas soluções; habilidade para trabalhar sobre pressão sem perder o foco e autoconfiança na sua capacidade para solucioná-los.
- *Comunicação* - Falar com conhecimento e autoridade tem um poder extraordinário. É através de uma linguagem objetiva, clara e correta que os profissionais transmitem idéias, visão, filosofia empresarial, políticas estratégicas, etc.

Uma característica no novo perfil que ganha espaço especial é a ética. Muitas pessoas acham que conciliar lucro com ética não é possível. Afinal as raízes de lucro e logro vêm da mesma palavra em Latim *lucrum*. Mas as

pesquisas com executivos de grande corporações no mundo inteiro apontam a ética como característica número um do novo perfil profissional. Muitas são as razões para a ascensão da ética. Uma grande razão se explica com os altos (e às vezes inúteis) custos do controle (op.cit)

Os conhecimentos básicos exigidos, além de sua própria atividade profissional, são línguas (especialmente inglês e espanhol), informática e cada vez mais qualidade. Naisbit (2000) apresenta dados claros: 70% da correspondência mundial está em inglês. 85% de todas as conversas telefônicas internacionais são feitas em inglês. 80% de todos os dados armazenados nos 100 milhões de computadores do mundo estão em inglês. A ampla troca de informações internacionais que já está sendo possível com o acesso às redes de informação, como a Internet, é mais revolucionária do que foi a invenção da imprensa. Estar de fora da era da informação é perder oportunidades, é perder poder. Não saber informática equivale a ser um analfabeto de acordo com o empregador.

4.6 Mão de obra superespecializada

Um outro fato curioso tem sido muito comum no cotidiano organizacional: a incorporação de mão-de-obra cada vez mais superespecializada. De uma certa forma, isso é relativamente simples de ser compreendido, principalmente porque os problemas enfrentados pelas empresas são cada vez mais complexos, trazendo como consequência natural a necessidade de indivíduos capazes de raciocínios rápidos, de visão sistêmica, com potencial de relacionamento humano privilegiado e características similares. Talvez para desespero de alguns, essas características são efêmeras, ou seja,

são revistas e atualizadas periodicamente, o que não garante a perenidade no emprego.

4.7 Empregabilidade na indústria

Não faz muito tempo, era costume associar emprego a indústria, posto de trabalho, estabilidade ou proteção. O mercado absorvia muito bem o operário padrão, disciplinado, leal, pronto a vestir a camisa da empresa. Esse modelo de trabalhador, que marcou o processo de industrialização, desde os anos 30, contribuiu para o calamitoso perfil de escolaridade da população economicamente ativa do Brasil: 3,5 anos de estudo, em média, uma das mais baixas do mundo.

Nos dias de hoje, com o deslocamento do emprego da área industrial para os serviços formais e informais, tudo mudou. Na produção flexível, o emprego perdeu a vinculação ao posto. No mercado em transformação, tornou-se instável e autônomo. No setor público, o funcionário é impelido a buscar outro perfil, mais flexível e rearticulado.

As estruturas empresariais estão se tornando cada vez mais achatadas, sendo o poder distribuído de novas maneiras pela criação de equipes autogeridas. A palavra é *empowerment*, poder e decisão sendo empurrados para baixo!

4.8 A quebra dos paradigmas atuais: da indústria ao serviço

Segundo Marcelo Laurindo (2007) o emprego industrial nitidamente está cedendo espaço ao setor de serviços, e com ele começam a ser alterados alguns paradigmas.

Se torna possível analisar as transformações nas regras de unidade de tempo, unidade de lugar, unidade de ação, típicos da produção industrial, e sua transformação dentro da área de serviços.

Unidade de tempo: passa-se de uma produção onde todos começam e terminam o trabalho ao toque da sirene para uma produção que passa a ser *just-in-time*, à disposição do cliente, no tempo do cliente.

Unidade de lugar: o trabalho passa de uma lógica de concentração em um só lugar para ser executado onde melhor atende ao cliente, em face da crescente necessidade de se aproximar do cliente com o aumento da concorrência.

Unidade de ação: onde o produto determinado pelo fornecedor passa a ser definido por cada cliente, a cada vez, dando uma plasticidade máxima ao serviço.

A perda de emprego na indústria, onde os homens são maioria, e o acréscimo da geração de oportunidades no comércio e nos serviços, onde a inserção da mulher é mais fácil, leva a outra mudança gradativa do mercado de trabalho.

A terceirização dos serviços, com a sua implícita possibilidade de romper as "regras de unidade", ampliaram as chances do trabalho feito em casa e com flexibilidade de horário, ampliando com isso o espaço profissional feminino.

O emprego industrial que, dentro do modelo taylorista, assegurava uma produção em massa com mão-de-obra pouco escolarizada, se transfere para o

setor terciário onde, ao contrário, tem-se uma necessidade de mão-de-obra especializada. Neste ponto também as possibilidades femininas se ampliaram uma vez que no Brasil, como em outros países, as mulheres são maioria nos cursos superiores.

Segundo pesquisa realizada pelo IBGE no ano de 1997, a taxa de pessoas com 9 ou mais anos de estudo na população feminina cresceu na última década 106% enquanto a masculina cresceu 81%.

A participação da mulher na população economicamente ativa aumentou 70% de 1970 a 1990. De fato as admissões das mulheres, em 5 meses, 86% maiores que as demissões em todo o país; nos homens só foram 37% maiores. O número a mais de homens admitidos só é significativa, na faixa de pouca escolaridade, nas funções menos qualificadas. Por outro lado, as maiores demissões dos homens estão na faixa de maior qualificação no 2º grau e superior.

Pesquisa da Seade mostra que a mulher brasileira estuda três vezes mais para conseguir salários superiores aos dos homens. O salário médio da mulher brasileira é 43% menor que dos homens. Assim, nos tempos de concorrência global, o espaço feminino no mercado de trabalho é uma realidade crescente: uma vez que aumentam as exigências de escolaridade, quebram-se as regras de unidade e exigem-se menores custos.

Gazier (1991), em seu manual de Economie du Travail e de L'emploi, resume em poucas palavras: "A um mundo de trabalho masculino, industrial, a um emprego estável, segue-se um mundo de trabalho mais feminino, terciário e de emprego instável "(pág. 227).

A queda da taxa de fecundidade da mulher, o aumento de ocupações no setor de serviços e comércio, e o aumento da produtividade do trabalho doméstico são as principais explicações para o salto de número de mulheres trabalhando. Em 1980, no Brasil, as mulheres representavam 26,5% do mercado, em 1995 esse índice pulou para 48,1%.

4.9 Empregabilidade X Empresabilidade

A empregabilidade é vista como uma constante busca para desenvolvimento de habilidades e competências e conhecimento específico. Este termo teve surgimento na última década onde os trabalhadores tiveram que adquirir novos conhecimentos para acompanhar as mudanças no mercado.

De acordo com BATES, T. (1997) para se alcançar uma empregabilidade de excelente nível é necessário:

Experiência Profissional: Conhecimentos adquiridos ao longo da carreira conseguindo identificar acertos e erros no decorrer da carreira.

Competências:

- Desempenho profissional em suas atividades.
- Abrange desde a disposição de aprender até a capacidade de empreender

Comportamento: Determinando da maneira de como se relacionar com clientes internos e clientes externos.

Rede de Contatos: Torna-se uma peça vital para a prospecção de novas oportunidades profissionais e de negócios.

Capital Acumulado: Garantir uma tranquilidade financeira, ou empresarial em um curto período de tempo.

A necessidade de buscar um aperfeiçoamento contínuo tanto na vida pessoal, como na vida profissional para poder acompanhar a mutação de emprego. As novas formas de trabalho buscam raciocínio e a emoção como fontes importantes para o desenvolvimento pessoal e organizacional.

Tal mutação na empregabilidade fez surgir uma nova modalidade no preparo profissional, dando como ponto de referência a eficácia na comunicação, saber dar e receber críticas construtivas, iniciativa própria.

Para concorrer a uma oportunidade de trabalho e para se manter em tal, é extremamente importantes a formação acadêmica, conhecimentos específicos, alto nível em línguas estrangeiras, cursos de aperfeiçoamento, flexibilidade, adaptabilidade e capacidade de trabalho em equipe, leitura e preocupação de se manter atualizado.

Para não perder a oportunidade adquirida é de grande importância que de forma alguma se sinta acomodado, desmotivado, se esconda de suas obrigações, a falta de direcionamento profissional e restrição de conhecimentos.

Hoje, o maior desafio das organizações é a capacidade de descobrir, atrair e reter pessoas com excelentes talentos e que possuam uma visão que busque constantemente aprimoramento. Para tanto, a empresa deve despertar para o seu próprio desenvolvimento para dar subsídios aos seus profissionais conseguindo, desta forma, reter pessoas talentosas. Um grande diferencial adquirido pelas empresas é o fato delas poderem contar com profissionais com performance diferenciadas, com capacidade de integração, confiabilidade e qualidade no trabalho. A empresa tem que estar apta a propiciar condições e ambiente para aprender e para se desenvolver. Existem hoje as chamadas organizações de aprendizagem que tem como principal finalidade compartilhar conhecimento.

Hoje existe um grande número de empresas que exigem desenvolvimento por parte de seus profissionais e não deslocam condicionamento para tais profissionais consigam exercer tais habilidades. Muitas delas não possuem um programa de reconhecimento e incentivo que promova a valorização de perfis profissionais.

O profissional que desenvolve constantemente seu talento tem a condição de escolher as melhores empresas para se trabalhar.

4.10 Perfil do profissional ao longo dos anos

MOTA, P. R. (1997) caracteriza o perfil de profissionais por décadas, considerando o desenvolvimento sócio-econômico e tecnológico, assim, como a formação educativa e pessoal.

Antes da década de 70

- A experiência é a ferramenta usada no comando
- É acomodado e dependente
- É carreirista
- É resistente à mudança
- Seu salário é determinado pela empresa
- Seu conhecimento é fruto da experiência pessoal

Entre as décadas de 70 e 90

- O grau de escolaridade é sua ferramenta de comando
- É confiante
- É político
- Procura ser criativo
- Ajusta-se às mudanças
- É muito competitivo
- Seu salário é negociado com a empresa
- Seu conhecimento é baseado na teoria acadêmica.

Anos 90 em diante

- As relações de sua equipe são a ferramenta de seu sucesso

- É estudioso
- Tem uma visão global das coisas
- Lidera mudanças
- É facilitador
- Seu salário é conquistado pelo resultado de seu trabalho e de sua equipe
- Seu conhecimento é fruto de seu aprendizado contínuo

4.11 O currículo como cartão de visita

Antes de tudo o currículo desempenha o papel de seu "cartão de visitas", da sua "apresentação impressa".

Enquanto não se desenvolvem técnicas novas (como uso do vídeo, por exemplo) o currículo, elaborado de forma clara e precisa, bem estruturado e com o *design* compatível representa a primeira imagem que a empresa terá de você.

Em função disso é que as consultorias se esmeram em desenvolver currículos adequados a cada candidato.

Logo, você também, no seu trabalho de busca de recolocação, precisa dedicar uma atenção especial ao currículo, o seu cartão de visitas.

4.11.1 Currículo: tendências atuais

Se você fez um currículo há 5 anos ou mais, provavelmente ele ainda seguirá aquela forma tradicional com os dados pessoais, a formação, a experiência etc. O mercado profissional sofisticou-se e aprimorou seus métodos, além de que o custo de um processo de seleção tende a ser cada dia maior, já que a mão-de-obra especializada também se valorizou.

Deste modo, poucas empresas podem se dar ao luxo de gastar indiscriminadamente num processo de seleção. Isto se reflete tanto nas estratégias a serem usadas nesse mesmo processo, quanto no tempo a ser gasto com cada uma delas.

A leitura de currículos é uma das primeiras fases importantes, assim, num currículo extenso, onde as informações estão dispersas (ou mesmo organizadas, mas de modo tradicional), a caracterização do candidato exige um esforço adicional por parte do leitor, o que faz que ele tenha tendência a descartar o candidato. Além disso, uma fase nova exige uma "cara nova". E, para o mercado, seu currículo será o primeiro contato com esta "cara nova", desse novo profissional (MORIN, E.M. Revista de Administração de Empresa, 2001).

Os currículos atualmente possuem as seguintes características básicas:

No máximo 2 ou 3 páginas

Variam de acordo com a extensão da experiência do candidato ou da necessidade de inclusão de itens técnicos, por exemplo.

- Na primeira página um cabeçalho contendo:
- Nome do candidato (em destaque)
- Endereço para contato
- Dados pessoais:

Idade, Estado civil, Número de filhos, Nacionalidade etc. (a decisão pela inclusão de um ou de outro item varia de acordo com o candidato e as características de seu mercado de trabalho – *Por exemplo: naturalidade se for para uma vaga em região de sua origem*

Objetivo profissional

Abaixo do cabeçalho em destaque

Descrição de experiência profissional

De acordo com o candidato, pode ser feita: cronologicamente a partir do último emprego, por cargos, por empresas sem datas, privilegiando a formação, a experiência técnica ou gerencial etc.

Na segunda (ou terceira) página:

Formação

Dados sobre a escolaridade superior, cursos de especialização, pós-graduação, especiais, técnicos etc. (também aqui a escolha das informações a serem incluídas varia de acordo com o candidato).

Outras informações

Conhecimentos de línguas, de computadores, viagens, características especiais, etc.

Ainda que siga esta forma básica, cada currículo deve ter um resultado especial. Assim, elabore seu currículo tendo em mente seu objetivo e procure colocar as informações por ordem de importância.

Informe primeiro as suas realizações/conquistas, atividades mais significativas e mais diretamente relacionadas com o cargo desejado, depois inclua as informações acessórias que podem ser úteis.

Como você pode ter optado por um currículo cronológico, use tipos diferentes de letras para evidenciar em cada empresa o que for mais importante.

Não procure esgotar as informações; escreva o suficiente para informar e despertar o interesse.

Use e de preferência sempre que for possível, dados quantitativos, imprima valor qualitativo usando expressões positivas e de efeito.

Faça tudo tendo visando direcionar seu currículo para o objetivo profissional que você traçou inicialmente.

Sua Imagem

Para o empregador potencial, você é - no primeiro momento - aquilo que seu currículo apresenta

Seja sucinto, claro, objetivo, mas completo nas informações relevantes. Cuide bem da forma gráfica do currículo

4.11.2 O currículo como fonte de informações

Se você elaborou seu currículo segundo os princípios descritos em "A Redação do currículo", ele se constituirá numa fonte de informações sobre você.

Este também é um dos objetivos do currículo.

Procure colocar-se no lugar de quem estará lendo o seu currículo e leia-o identificando as informações importantes e concretas sobre você e seu histórico profissional, veja se os dados estão coerentes com o objetivo colocado no início, onde ele gera curiosidade e interesse por você como profissional, onde há brechas etc.

Ainda que seu currículo não seja uma obra literária você deverá gastar com ele algumas horas, e redigir não menos do que três, até chegar à versão definitiva. Caso você queira atuar em mais de um segmento ou em mais de uma

área, você deve fazer um só curriculum abrangente, mudando - ou adequando - a carta de apresentação. Assim, não haverá problemas quando você for chamado para entrevista.

4.11.3 O currículo como criador de oportunidades

Por último, mas não menos importante, tenha em mente ao elaborar seu currículo que ele será um criador de oportunidades para você.

Neste sentido, as informações precisam estar coerentes com o que você quer, mas identificado com as necessidades e exigências do mercado atual e, principalmente, de acordo com as expectativas de um possível leitor que esteja procurando alguém para um cargo igual ao que você deseja.

Em alguns casos será necessário, portanto, enviar uma carta junto com o currículo. Isto pode ocorrer quando você:

- For indicado por alguém, para uma posição.
- Receber uma informação sobre mudanças (ampliação, redefinição de cargos e funções etc) numa determinada empresa.
- Responder a um anúncio dirigido.
- Enviar um currículo para um profissional cujo nome você tem.

Essa carta serve como abertura e apresentação de seu currículo.

Os termos de uma carta desse tipo, em essência abrangem os seguintes assuntos:

- Abertura do assunto
- A possibilidade de você ser aproveitado na empresa em função de determinado fato

- Demonstração de seu interesse quanto à empresa e à provável vaga informação sobre o currículo anexo (sem repetição de dados)
- Conclusão/despedidas.

Como e para quem enviar

Para que seu currículo seja lido e avaliado é preciso que você encaminhe corretamente para a empresa na qual está interessado.

No caso dos anúncios de emprego, esta informação quase sempre está claramente definida no próprio anúncio.

Mesmo assim, preocupe-se em subscrever corretamente os envelopes, conferindo os dados e tomando cuidado com a apresentação.

De preferência, escolha envelopes de qualidade e subscreva-os com máquina eletrônica. Dê igual atenção à identificação do remetente.

Estes cuidados garantem que seu currículo cause uma impressão adequada. Quando enviar um currículo para uma empresa em que você tenha interesse, mas que não veicule anúncios nos jornais, você deve:

- levantar dados sobre a empresa e sobre as possibilidades de haver cargos compatíveis com o que você procura
- descobrir os nomes dos executivos das área de seu interesse; as revistas de negócios são uma boa fonte, bem como as publicações técnicas especializadas e mesmo um simples telefonema dado por alguém, a seu pedido, para a própria empresa perguntando os nomes que lhe interessam "para atualização do seu cadastro"; recuperar os seus contatos profissionais, que também podem ser boas fontes para estas informações
- redigir uma carta de apresentação que deverá acompanhar o currículo. Para enviar um currículo às empresas ou profissionais que já o conheçam, tenha o cuidado de escrever uma carta pessoal para acompanhá-lo explicando os motivos de sua procura por uma nova oportunidade.

- Se você ainda está empregado, procure fazer primeiro contatos pessoais, por e-mail ou por telefone, para garantir a receptividade e o sigilo do processo.

Erros que o candidato a um emprego deve evitar

Apostar todas as fichas nos classificados de jornais e no envio de currículos, ao acaso, aos empregadores.

É verdade que esses métodos são mais cômodos. O candidato se expõe menos à rejeição.

Ocorre, porém, que são considerados os menos eficientes pelos especialistas, portanto, prolonga a busca por muito tempo e acaba desestimulando o candidato.

Segundo ARTHUR, M. B. HALL (1989) a melhor opção é diversificar os métodos de procura. Nos EUA, onde o desemprego está longe dos índices brasileiros, estima-se que um terço dos caçadores de emprego desistem antes de quatro meses de procura (prazo médio para encontrar-se um trabalho).

Por isso, é aconselhável o uso de métodos mais eficientes, como os contatos diretos às empresas e a rede de contatos, para não prolongar muito a procura. Além disso, segundo um artigo publicado no Harvard Business Review, quase 80% das vagas de trabalho não são anunciadas.

Isso significa que se o candidato reforçar seus contatos às empresas, quer elas tenham vagas ou não, terá muito mais chances de encontrar um emprego mais rápido que o profissional que se concentra em responder a anúncios e enviar currículos ao léu.

Orientação para elaboração de currículo

Para que o currículo seja um instrumento eficaz de apresentação do profissional no mercado, é necessário dedicar tempo e cuidado à sua elaboração.

A linguagem utilizada deve ser clara e objetiva e a apresentação, "enxuta", não ultrapassando três páginas.

Algumas sugestões para facilitar sua confecção:

- a. Nome completo do profissional - preferencialmente no alto da página.
- b. Endereço residencial completo - não esquecer de números como CEP, DDD, e caso não tenha telefone, coloque o número para recados e o nome da pessoa que irá ser responsável pela comunicação.
- c. Dados pessoais - Exemplo: Brasileiro, casado, 1 filho, 30 anos.
- d. Objetivo - Este item merece uma atenção especial, pois além de escrever o cargo que se pretende ocupar, deve-se enfatizar a área de atuação do profissional.
- e. Formação e cursos de aperfeiçoamento - Neste item o importante é o nome do curso e a instituição em que foi realizado. Os cursos de aperfeiçoamento devem seguir a mesma regra, tendo, porém, o cuidado de não serem relacionados cursos em excesso ou fora do perfil profissional.
- f. Idiomas - Caso o profissional conheça algum, ele deve ser mencionado com o grau de conhecimento. Ex: Inglês - Nível básico
- g. Experiência profissional - Inicia-se a descrição pela mais recente, contendo: Ano de entrada e saída, Nome da empresa, Cargo ocupado, Uma breve descrição da atividade desenvolvida e dos resultados obtidos é necessária para que não surjam dúvidas quanto ao perfil.

A partir das atividades descritas e dos resultados obtidos, você estará diferenciando-se de outros profissionais.

Como o currículo deve ser um resumo de atividades profissionais, é muito importante refletir sobre todos os dados que serão incluídos. Após o resumo da última empresa, passa-se, seguindo a mesma forma, para a empresa anterior e assim sucessivamente.

O que não colocar no currículo

- Filiação: Informações como o nome e idade dos filhos
- Números de documentos
- Cursos em excesso ou cursos fora do perfil profissional
- Linguagem confusa ou rebuscada
- Descrições muito detalhadas
- Assinatura
- Pretensão salarial
- Opção ao currículo
- Caso o profissional tenha pouca experiência ou deseje mudar sua área de atuação, o ideal é a carta-currículo.
- Esse instrumento de apresentação, bastante eficiente, não deve ultrapassar uma página e deve conter, de forma clara e sucinta, os mesmos itens do currículo. A carta deve ser assinada pelo profissional.

Importante

Todos os dados do currículo devem ser precisos e verdadeiros, pois muitas empresas checam as informações na entrevista. Informações agressivas ou pouco éticas não devem ser usadas.

3 TRABALHABILIDADE

3.1 Trabalho Eventual

O trabalhador eventual é o mesmo que o trabalho sem patrão, sem empregador, porque os seus serviços não têm destinatário ou uniforme, mas múltiplos benefícios em um tempo curto, sem qualquer caráter de permanência.

Sob o ponto de vista da organização que utiliza o trabalho o eventual é trabalhador contínuo.

A maior tomada de serviço que cada um utiliza o trabalhador, e impossibilitado de continuação de relação de empregado sem qualquer um benefício, no entanto o trabalhador trabalha nos finais de semana, feriados e no decorrer da semana, mas isso não o faz trabalhador efetivo, mais sim como prestador de serviço, sem qualquer vínculo com a empresa.

Ao exigir a contratação de um empregado, para que preste serviço pela contratada eventual, este será regido pela consolidação das leis trabalhistas CLT, em que o empregado esta disposto a contratar corresponde ao vínculo empregado conforme a existência de relação do empregado contratado ou relação de caráter contínuo (NEVES 1997).

O trabalhador eventual não é empregado na sua atividade, e sim, regulamentado pelo direito civil como (locação de serviços). Ele presta serviço nas ocasiões em que há apenas um evento ou serviço determinado de atividade, a fim de ocasionar o fim do trabalho para aquele eventual serviço imposto pelo empregador.

O trabalhador eventual pode assumir a condição de empregado, se a prestação de serviços for constante, para o mesmo contratante. Existe forte corrente defendendo a aplicação de alguns direitos trabalhistas compatíveis com atividade eventual, com o fim de semana remunerado, a garantia do salário mínimo, férias etc.

O trabalho eventual esta no mais comum meio urbano, é o exemplo mais claro do trabalhador eventual é o chamado "*chapa*", trabalhador que permanece nos arredores das grandes cidades, no término das estradas de rodagem e ajusta com o motoristas do caminhão, determinado pagamento pelo serviços de carga e descarga que se propõe a fazer.

Já no meio rural, o trabalhador eventual é conhecido como "bóia-fria", em virtude de um empregado rural ainda ser é temporário, porém o empregador paga o salário baixo para os empregados. Os trabalhadores trabalham sem

condições nenhuma, custo da mão de obra se torna barato, porém os salários não são pagos conforme prescreve no contrato de trabalho, assim o empregador utiliza os eventuais serviços como objeto de fraude.

3.2 Trabalho autônomo

Trabalhador autônomo é aquele que exerce habitualidade, e por conta própria, atividade profissional remunerada (MORIN, 2001,P.8).

O trabalho autônomo ou liberal é aquele que possui determinadas habilidades técnicas, manuais ou intelectuais e decide trabalhar por conta própria, sem vínculo empregatício.

Os autônomos têm a vantagem de negociar mais livremente as relações de trabalho, como horários mais flexíveis e salários. Porém, não possuem direitos trabalhistas, como 13º salário, FGTS, férias, dentre outros. Eventualmente pode um trabalhador autônomo prestar serviços a alguém que seja empregador de outros prestadores de serviço, mas tal circunstância não lhe retira a autonomia com que desenvolve sua atividade, assim atividade sem qualquer horário, livre de fiscalização do destinatário de tais serviços e eventualmente, com auxílio de terceiros (SOARES FILHO, J. *Flexibilização dos direitos trabalhistas. Boletim Técnico do Senac, 1999*).

São trabalhadores autônomos os profissionais que vão a casa do cliente como: pintor, marceneiro, encanador, eletricista, chaveiro etc..., sendo como qualquer autônomo que presta serviço em qualquer outra empresa, fazendo

seu serviço com a liberdade relativa de forma que execute os serviços. O trabalhador autônomo trabalha por conta própria, não havendo empregador, sendo que a relação entre o autônomo e o empregador esta vinculada por contrato de serviço ou comercial.

Há empregadores que inscrevem seus empregados como autônomo, para fugir dos encargos trabalhistas, por causa disso, a justiça tem reconhecido o vínculo do empregado quando a autonomia é desviando, a prestação de serviço reiterado exclusivamente para um único "cliente".

O trabalhador autônomo pertence aos riscos de sua atividade, porque a explora, economicamente, em proveito próprio, podendo coloca sua força de trabalho à disposição do empregador, o qual assumindo os riscos das respectivas atividades econômicos, dirige a prestação pessoal dos serviços.

3.3 Trabalho avulso

Trabalhador avulso se entende por parte de um sistema geral em que não há nem vínculo empregado ou sindical.

Da necessidade de carga e descarga de mercadorias no porto surgiu uma categoria de trabalhadores que exercem a sua atividade segundo características própria. São os carregadores de navio, assim denominados aqueles que fazem esse serviço nos porões dos navios os conferentes, consertadores de carga e descargas e assemelhados.

Esses trabalhadores não encontram diretamente o serviço. Fazem-no por meio dos próprios sindicatos. Quando uma empresa de navegação precisa de mão-de-obra, solicita ao sindicato dos trabalhadores. A entidade sindical recruta o

pessoal nela agrupada que, assim vai trabalhar durante a carga e descarga de um determinado navio e enquanto tal se faz necessário. Terminada a operação, o preço global do serviço é colocado pela empresa de navegação à disposição do sindicato, que faz rateio entre os trabalhadores.

Estes não são considerados empregados, nem das empresas de navegação, porque delas nada recebem diretamente, nem do sindicato de classe, porque essa entidade simples agente de recrutamento e colocação.

O conceito de avulso é para todos que, sem vínculo de empregado, prestam para diversas empresas, serviços de natureza urbana ou rural, com intervenção obrigatória do sindicato da categoria ou órgão gestor de mão-de-obra (COSTA, FABIO J.C.LEAL, 2002).

3.4 Trabalho temporário

Trabalho temporário é aquele prestado pela pessoa, a empresa para atender à necessidade ou substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo de empregados. Essa regulamentação servira para que o empregador em certas épocas de aumento de trabalho, ele não utilize os estagiários como avulso ou eventuais assim não prejudicando no direito de receberem seus direitos de estágio e direito trabalhistas.

A contratação da empresa pelo estagiário, se dá pelo serviço temporário barato, do que a própria admissão de empregados, servirá como desestímulo para os funcionários já empregados, pois aumentará a oferta por estagiário, assim podendo prejudicar a equipe no geral.

Segundo a CLT todo trabalhador temporário tem que ter remuneração equivalente àquela pelo qual o empregador da empresa tomara pelo serviço:

- O contrato de trabalho deverá ser obrigatoriamente escrito.
- O prazo máximo é de três meses, sendo autorizado pelo ministério do trabalho.
- A remuneração deve ser equivalente à recebida pelos empregados do mesmo cargo na empresa.
- Jornada de trabalho de oito horas, com no Maximo duas horas extras.
- Descanso semanal remunerado
- Adicional de horas extras.
- Adicional por trabalho noturno.
- Férias remuneradas.
- FGTS e proteção previdenciária.
- No caso de falência, a empresa solidariamente será responsável pelos pagamentos trabalhistas previdenciários.

3.5 Trabalho Estagiário

O estágio é uma proposta de complementação da aprendizagem. Por meio dele o estudante acompanha na prática atividade exercidas por profissionais das empresas, tendo como objetivo o seu próprio treinamento. O estagiário receberá bolsa de estudo ou outra forma de contra prestação que vier a ser combinada e terá uma jornada de trabalho a cumprir, compatível com seu horário escolar. O estagiário não é empregado. Não têm os direitos previstos na CLT aplicáveis as relações de emprego.

Geralmente acompanhado por um tutor, o estagiário passará por um processo de avaliação periódica. Essa avaliação possibilitará ao Departamento de RH acompanhar o desempenho e desenvolvimento do estagiário, o objetivo do estágio é preparar estudantes na sua profissionalização, assim como subsidiar a

empresa em suas necessidades profissionais de nível júnior, com formação técnica compatível.

O estagiário pressupõe uma situação que obedece a forma prevista pela lei mediante termo de compromisso entre os estudantes e a parte coincidente. Há intervenções obrigatória das instituições de ensino entre elas: contratos padrão de bolsa de complementação educacional que é obrigação da empresa fazer para o bolsista; seguro de acidente pessoais ocorridos no local de capacitação do estagiário, encaminhamento de estagiário às empresas pela faculdade ou escolas técnicas, observando o prazo de duração do estágio constante do contrato de bolsa.

O estagiário não terá vínculo de empregado com a empresa, ou seja, a empresa será isenta de obrigações trabalhistas, tais como férias, 13º salário, FGTS, INSS, aviso prévio, benefícios, etc,

Carteira profissional de estagiário expedida de pelo Ministério de Trabalho se constitui uma exigência legal. Quanto ao conteúdo material só poderá ser estagiário o aluno matriculado e que venha, freqüentando o curso vinculado à estrutura do ensino nos níveis superior, profissionalizante do segundo grau e supletivo.

O estagiário, somente, poderá realizar atividades em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática, de forma profissional e deve realmente proporcionar ao estudante a complementação do ensino, e de aprendizagem devidamente planejada, executada, acompanhada e avaliada em conformidade com os currículos, programas, calendários escolares.

3.6 Trabalho cooperado

São cooperativas as organizações constituídas em sociedades de pessoas que obrigam a contribuir com bens ou serviços para exercícios de uma atividade econômica de aproveitamento e comum, sem o objetivo de lucro algum. Seu objetivo social é a contratação de serviços ou exercícios de outras atividades dirigidas ao favorecimento dos associados, sendo que a cooperativa não é sujeita a falência ela é submetida à liquidação, e havendo limitação de funcionários.

Seja qualquer cooperativa no ramo, não existe vínculo de empregado entre eles e seus associados e nem entre seus prestadores de serviços, pois sendo muito útil para pequenos produtores de peixes legumes etc, assim ficando de uma forma mais claro que as cooperativas utilizam meios de trapacear a lei trabalhista assim dando retorno a seus associados.

A única forma em que os empregadores estão encontrando para lucrar mais é tornando a empresa em cooperativa, sendo que os funcionários estão se tornando associados, com isso há redução de salários e contratação de pessoas diretas, pois não há vínculo algum em pagar os direitos trabalhistas, sendo que a pessoa já entra como associada e não como funcionário, não havendo registro, dando lucro para a cooperativa.

O Ministério do Trabalho esta buscando alternativa para diminuir as fraudes contra essas "cooperativas" que na verdade têm dono, pois eles se escondem como associados só para ter lucro e assim diminuir a carga de impostos a pagar.

A integração é de grande importância para a adaptação de um funcionário a empresa e ao cargo que irá ocupar. A integração deverá diminuir a ansiedade e os medos, que normalmente o funcionário tem quando é admitido em um novo emprego. Também trará benefícios para empresa, pois quanto mais "seguro" o funcionário se sentir, mais rápido irá se adaptar e atingir os objetivos da empresa.

Cada empresa tem seu programa próprio de integração, porém todos têm o mesmo objetivo, passar ao funcionário os seus direitos e obrigações, o que a empresa espera do mesmo e dar a ele uma visão global da organização. A

integração deve ser constante e não apenas no primeiro dia de trabalho, isto faz com que os funcionários se sintam motivados como uma parte importante da empresa, o que são realmente.

Na condição é que se pode melhorar a qualidade de vida do funcionário e não deixar que empresários esfolem os empregados, não pagar salários baixos, dar uma condição de vida melhor às pessoas, modernizando a empresa e ampliando o quadro de funcionários.

O governo poderia estimular não só o quadro para universitários, mas aumentar o crescimento da pequena e micro empresa, pois poderia contratar mais funcionários podendo dar oportunidade para pessoas desempregadas e para estudantes universitários, técnicos do Senai e outros, promovendo assim, o incentivo de melhoria para o quadro de profissionais.

Acredita-se que para cada indivíduo, trabalhabilidade terá uma conotação diferente, segundo suas angústias, seus receios, nas suas lutas para adquirir um lugar ao sol. Um problema significativo para os trabalhadores deste novo milênio, é ter consciência que a questão deve ser investigada sob todos os aspectos, pois não se pode ter o deslumbramento de um mundo no qual existirá chances iguais para todos, pois sabe-se que existe uma grande lacuna de exclusão social

A maioria dos trabalhadores foi preparada para o emprego e não para a trabalhabilidade

5 NOVAS TECNOLOGIAS X EMPREGABILIDADE

A questão da relação de emprego, frente, a novas tecnologias, é bastante discutível. Há um consenso sobre a dificuldade de absorver a mão-de-obra pela economia e nas exigências de qualidade que recaem sobre os recursos humanos. A crescente concorrência internacional tem obrigado as empresas a cortar custos, com o objetivo de obter preços menores e qualidade alta para seus produtos, conseqüentemente, nessa reestruturação estão sendo eliminados vários postos de trabalho, tendência que é chamada de desemprego estrutural.

O sistema produtivo valoriza a inversão em conhecimento e que o trabalhador melhor educado sempre se encontra em situação mais vantajosa, portanto tem melhor capacidade de organização política e de participar da vida da empresa, existe uma visão global que o trabalhador tem de ter sobre o ambiente em que está inserido, na capacidade de avaliação para melhoria de desempenho, na atualização permanente, na participação e na inovação de práticas para efetivar o desafio da qualidade. Diz DEMO P. (1998, Pág.39) "Mais do que apropriar-se do conhecimento disponível é necessário se colocar na vanguarda dele e participar de sua renovação interminável." O trabalhador do futuro precisa ter e manter o perfil acima referido, essa é a transformação que as novas tecnologias tem exigido de cada um, influenciando diretamente as relações de trabalho e as instituições afins em toda parte..

A desregulamentação que, para muitos, significa a eliminação das fontes de regulamentação do trabalho, é, para outros, um processo de redistribuição do poder normativo entre sujeitos de direito público e privado, entre o Estado e a sociedade civil, para a adaptação das relações trabalhistas a um outro sistema de produção. A proteção das relações em causa passaria a ser particularizada e a atender às necessidades das partes interessadas. Nesse contexto surge a flexibilização, para boa parte da doutrina, como veículo da boa

gestão da empresa e da abertura de novas oportunidades de trabalho. A flexibilização pode implicar a alteração do número de empregados de uma empresa, de horário de trabalho, da forma de remuneração, da concessão de estabilidade, da duração do contrato de trabalho e, sem dúvida, tem provocado a desorganização sindical. Trata-se de fenômeno que tem convivido com a probabilidade de acarretar a precariedade de emprego e condições de trabalho, o que é só parcialmente verdadeiro, se analisarmos, por exemplo, o benefício do trabalho a tempo parcial para mulheres, a flexibilidade de horário de trabalho em certas atividades que só podem ser realizadas após a jornada diurna de trabalho, etc.(OP. CIT)

A flexibilidade induz a precariedade do emprego, sem dúvida, em relação aos contratos celebrados com empresas interpostas que, por vezes, se desdobram em outras subcontratações deixando ao desamparo o prestador de serviços. A fiscalização do cumprimento de leis pelo tomador de serviços e a verificação dos procedimentos adotados pelo real empregador, a empresa terceirizada, é relegada a um plano de relativa importância, mesmo porque o lucro auferido pelo primeiro é mais do que compensador em relação ao desembolso para o pagamento de multa que seja eventualmente aplicada. . (IANNI, Octavio, *A sociedade Global, Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1999.*)

Em razão disso, a desregulamentação e a flexibilização das relações de emprego surgem, como frutos dessa nova forma de pensar sobre o comportamento dos que tomam e prestam serviços, o que tem ocorrido por influência das novas tecnologias e do maior intercâmbio entre as nações. A diminuição crescente de fronteiras, que é um efeito espacial da globalização, e a diminuição do Poder do Estado caminham ao lado dos efeitos econômicos que podem ser notados quando se analisa o controle sobre todo o globo por uma só fonte e, ao mesmo tempo, a pulverização de atividades. Assim, o principal efeito econômico da coexistência da concentração de comando e da pulverização de atividades é o desaparecimento de empresas de setores de serviços e industriais nos quais grandes corporações dominam os negócios.

O esclarecimento sobre os efeitos das novas tecnologias, com o intuito de promover um crescimento da economia que preserve a dignidade do trabalhador, se complica ainda mais quando se analisa com objetividade o comportamento das relações entre empresas de diferentes países, de blocos regionais, etc.

A respeito do Direito do Trabalho brasileiro, a adequação da globalização à proteção do trabalhador constitui um grande desafio visto que é corrente a opinião de que as leis trabalhistas brasileiras não podem mais ser considerada fonte do Direito do Trabalho já transformado.

Urge, entretanto, que se solucione o problema do desemprego o que, só pode se iniciar com a adoção de uma política conjunta, reunindo-se investimento na educação do cidadão e do trabalhador, a implantação progressiva da automação e políticas governamentais, tributárias, trabalhistas e previdenciárias, que propiciem às empresas reservar excedentes de capital para serem investidos no social.

É utópico pensar que num passe de mágica o empresariado deixará de cumprir seu papel para se preocupar com o social. Diante desse estado de fato é que comunga-se com a opinião daqueles que entendem ser necessária a participação ativa do Estado nas relações de emprego, não para implantar medidas paliativas que tem-se revelado um fracasso, mas medidas que propiciem a elaboração e um novo Direito do Trabalho, no qual serão conservadas regras destinadas à proteção de quem realmente precisa, mas deixando aberta a possibilidade de se negociar o futuro de quem já pode se considerar capaz de fazê-lo.

Não é possível a mesma lei proteger o operário e o alto funcionário, ou ficar de reserva em uma prateleira para ser utilizada até mesmo por quem jamais foi empregado subordinado. A aplicação de velhas regras ao mundo trabalho já transformado resulta em se colocar no mesmo plano, em nível de solução de conflitos individuais, a Justiça do Trabalho a serviço de indevida proteção. .
(**ARNAUD**, André-Jean, *O direito entre modernidade e globalização: lições de filosofia do direito e do Estado*, Rio de Janeiro, Renovar, 1999)

Falando da proteção do trabalhador em face das novas tecnologias, ela só se viabiliza por intermédio de sua educação, da profissionalização da mão-de-obra e da grande intervenção do Estado nessa implantação. Essa proteção só pode se concretizar se várias medidas legislativas puderem amparar de forma abrangente o empregado. As políticas que podem ser implantadas devem conferir ao trabalhador a garantia de admissão e proteção contra dispensa, isso em virtude da melhoria social. Mas do que mudar a legislação é necessário que se encontre a melhor forma de aplicar o princípio da isonomia dentro da globalização.

O fenômeno da globalização, certo ou errado, já não é mais afável. Não há país que não terá que encará-lo e adaptar sua mentalidade a essa nova situação.

Logo evidencia-se, que as novas tecnologias estão envolvidas dentro da sociedade e acaba influenciando todo o mercado econômico e político que está a sua volta. O grande "bicho-papão" da sociedade pode as vezes trazer bons frutos, como a geração de novas formas de emprego, porém seu maior problema é fazer com que a sociedade menos especializada e qualificada fique para trás nessa nova onda. A relação de emprego vigente nas leis trabalhistas, retrocede ao analisar as novas tecnologias. Por isso não é mais possível que a relação de emprego pare sobre as empresas na nova era da globalização. Para que haja um processo de melhoria das condições do trabalhador perante as novas tecnologias é necessário que se inicie um conjunto onde a educação e o conhecimento também seja globalizados, ao lado da economia e da política.

5.1 Empregabilidade x Trabalhabilidade

A sociedade é centrada no trabalho. Nela, o trabalho é visto como forma de realização, chance de aprendizado e geração de desafios, tomando a pessoa responsável e admirada. O século 20 marca uma era de culto ao trabalho. E o trabalho, até os anos 90, foi consubstanciado no emprego.

A sociedade industrial que o patrocinou gerou mais conforto pessoal e desenvolvimento social do que qualquer outra época da história humana. O pleno emprego é considerado um grande fator de conquista e de paz social. Ao mesmo tempo em que se cobra dos governos a geração e a proteção do emprego, o desemprego é visto como uma chaga social que mina a credibilidade dos governantes e reduz seus índices de aprovação.

Apesar disso, o trabalhador contemporâneo adota uma posição ambígua em relação ao emprego. Símbolo de escravidão, do uso do ser humano como um custo ou recurso de produção, o emprego foi aviltado e vilipendiado. Entretanto, por mais difíceis que tivessem sido as relações entre o capital e o trabalho, a disponibilidade de emprego sempre foi vista como fonte de sobrevivência, marco de tranquilidade e alvo de conquista. A literatura e a história comprovam: que a *Germinal*, *As Vinhas da Ira* e *Tempos Modernos* são obras clássicas que evidenciam as agruras das épocas de recessão e desemprego (DUARTE, Regina Aparecida, *O impacto da Globalização nas Relações de Trabalho*, 2003).

No mundo atual, o emprego passou a ser um produto escasso. Daí o espanto e a perplexidade com o medo do fim do emprego e da perda de seu significado. Curiosamente, tanto as religiões quanto as ideologias políticas comprometidas com os ideais trabalhistas, assim como a ciência e a tecnologia – neutras por definição, mas teoricamente a serviço da melhoria das condições de vida – colaboraram juntas para o fim do emprego e o acirramento das crises sociais do tempo atual.

A tecnologia, a automação, a globalização econômica, a busca da qualidade, o aumento do nível de exigência dos consumidores, motivado pela elevação dos padrões de vida e de educação, revolucionaram as bases da estrutura empresarial.

No Brasil, a busca de competitividade, aliada aos elevados encargos dos vínculos empregatícios, provocou demissões em massa e o progressivo enxugamento das estruturas organizacionais. A transformação é radical e parece não ter volta.

A maioria dos trabalhadores foi preparada para o emprego, não para o trabalho autônomo. Formou-se como um especialista, que sabia desempenhar bem uma determinada função. Mesmo quando trabalhava em equipe ou partilhava as visões da liderança, era avaliado pelo seu desempenho nessa função e responsável apenas pelos resultados pertinentes à sua área.

Relacionamentos com o mercado, com fornecedores, com órgãos financiadores, os aspectos tributários, legais e burocráticos que regem o funcionamento empresarial e sobretudo a capacidade de decidir em ambientes turbulentos nem sempre foram considerados como parte da bagagem de conhecimentos exigida do trabalhador comum. No entanto, para iniciar um negócio próprio, este saber é essencial e pode se tornar decisivo para sua sobrevivência e seu sucesso.

O que parece certo, é que este novo profissional precisará ter um pouco de camaleão, ou seja, mudar constantemente de acordo com o ambiente. Precisar também, se sentir parte deste processo, não ter medo de ir a luta, ser bom naquilo que se prontificar a fazer, e acima de tudo estar aberto a novas experiências, novos aprendizados para se adaptar às novas necessidades do mercado (FILHO, Robinson Neves, Globalização – Relação de Emprego- Uma solução, 2001).

5.2 Para onde caminha o mercado de trabalho ?

Segundo MORIN, E. M. (2001, Pág. 8-19) pelo viés de Recursos Humanos, a questão do trabalho se direciona para a produtividade. Já pelo lado das organizações, a competitividade, e pelo lado das pessoas, a “trabalhabilidade”. A necessidade de estar mais produtivo num mundo acelerado e altamente competitivo remete o trabalhador para a seguinte reflexão: como implantar e manter operante os sistemas e as organizações vivas e atuantes? A equação é complexa e novamente a principal variável será pessoas com talento. Talento para gerir gente, para construir culturas organizacionais que estimulem e retenham pessoas preparadas com potencial para criar, agir e fazer as coisas acontecerem. Acredita-se que o emprego tradicional com carteira assinada, não vai acabar, não será a única forma de relações de trabalho e tampouco a única maneira de geração de renda. Essa expressão foi criada para vinculá-la mais ao trabalho e menos ao emprego e isso é uma realidade inerente ao terceiro milênio.

CONCLUSÃO

Vive-se um momento muito importante de transição no ambiente econômico, onde o conhecimento é o ponto fundamental para a competitividade tanto com as empresa e com os países. Esse recurso chamado de "conhecimento" vem aumentando aceleradamente sua importância para o desenvolvimento empresarial que desafia pela relativa e recente abertura econômica tornando ainda mais a questão do conhecimento fundamental para as empresas. Na realidade se pode acreditar que sem essas estratégias empresariais, setoriais e nacional bem organizadas fica muito difícil imaginar que as empresas brasileiras conseguirão se tornar competitivas ou sobreviver aos desafios impostos pela competição internacional. A gestão do conhecimento vai muito além do investimento em tecnologias ou o gerenciamento de inovações. São vários os aspectos de gestão do conhecimento como por exemplo; um papel na alta administração, cultura e estruturas organizacionais, práticas de gestão de recursos humanos, impacto dos sistemas de informação e mensuração de resultados, alianças estratégicas etc.

A gestão do conhecimento procura compreender, a partir dos recentes avanços nas tecnologias de informação e de telecomunicações, das conclusões das teorias da criatividade, do aprendizado individual e organizacional e como os investimentos nesta área podem de fato aumentar a capacidade de gerar, difundir e armazenar conhecimento de valor para as empresas e para o país.

Quando se fala em gerenciar a empresa utilizando a informática é comum as pessoas entenderem que a área de informática é que gerenciará a empresa. Isso nunca daria certo porque a informática é de caráter acentuadamente lógico, enquanto a administração é de caráter perceptivo e estratégico. Um gerenciamento baseado somente na percepção, sem uma

razoável fundamentação lógica, certamente seria uma administração com um grau de risco muito elevado. A informática numa administração é fundamental para que haja equilíbrio nas decisões. As decisões não devem ser tomadas com base somente na percepção do administrador nem tão-somente na lógica dos acontecimentos. Muitas vezes se percebemos equivocadamente e, por via de consequência os acontecimentos podem ocorrer de acordo com uma lógica inesperada.

Quando se diz administração, não há referência específica àquela exercida pelos altos comandos da empresa. Refere-se também à administração setorializada, àquela exercida de forma quase isolada em cada área da empresa. Qualquer que seja a tarefa que um setor tenha que realizar, ele terá que contar com uma administração específica para realizá-la, mesmo que seja feita por um técnico e não por um administrador.

É justamente no auxílio a gestão empresarial que se pode demonstrar aos administradores as grandes utilidades da informática. Essas pessoas precisam estar permanentemente atentas ao que ocorre em suas áreas e ter tudo sob absoluto controle. Geralmente são pessoas com grande conhecimento do trabalho que é realizado em suas áreas, porém muitas vezes desprovidas dos conhecimentos necessários para uma gerência adequada. É muito difícil para alguém que domina um determinado trabalho desprender-se dele para se dedicar apenas à sua administração. É uma resistência natural, compreensiva, pois há o receio da perda do conhecimento e da habilidade adquiridos para se arriscar com um trabalho para o qual ainda não se sente preparado e seguro.

Toda pessoa passa por um período de transição crítico no qual, em uma primeira etapa, custa a se desvincular do trabalho que realiza. Numa segunda etapa a pessoa começa a perder a habilidade no que fazia e então evita fazê-lo com medo de errar e de ser ridicularizada por seus colegas. Alguns procuram desesperadamente recuperar a habilidade perdida. Esse é um período de transição que pode ser curto, longo ou até permanente; depende muito do nível de conscientização do profissional e de seu preparo. Essa insegurança naturalmente se reflete em toda a área.

Mais uma vez a informática pode ter a função de facilitadora nesse processo auxiliando, apoiando, direcionando, conduzindo o administrador e fazendo com que ele se sinta mais seguro e confiante em seu trabalho. A

interferência da informática não deve ser arbitrária, mas seguir um modelo determinado pela gerência geral e que tenha o suporte de gerentes experientes.

Gerenciar a empresa utilizando a informática pode simplificar todo o processo de gestão administrativa, ampliar o inter-relacionamento das áreas, aproximar os procedimentos, disseminar as boas práticas, apontar com mais rapidez os desvios e as tendências benéficas ou malévolas decorrentes de decisões tomadas ou de procedimentos adotados. Por meio da informática, a gerência pode acompanhar o que ocorre na empresa, em todos os estágios, sem muito esforço.

Logo verifica-se, que a globalização está envolvida dentro da sociedade e acaba influenciando todo o mercado econômico e político que está a sua volta. O grande "bicho-papão" da sociedade pode às vezes trazer bons frutos, como a geração de novas formas de emprego, porém seu maior problema é fazer com que a sociedade menos especializada e qualificada fique para trás nessa nova onda. A relação de emprego vigente nas leis trabalhistas, retrocede ao analisar a globalização. Por isso não é mais possível que a relação de emprego pare sobre as empresas na nova era da globalização. Para que haja um processo de melhoria das condições do trabalhador perante a globalização é necessário que se inicie um conjunto onde a educação e o conhecimento também seja globalizados, ao lado da economia e da política.

Pode-se concluir, diante do exposto, que o mundo que emerge neste terceiro milênio há uma tendência das novas tecnologias influenciarem as relações profissionais, para duas vertentes: a empregabilidade e/ou a trabalhabilidade.

A empregabilidade enfoca que o prestador de serviço seja um ser com especialização apropriada para desempenhar as funções inerentes ao emprego, enquanto a trabalhabilidade requer que o homem seja um ser apto de conhecimento e saberes e como tal poderá se adequar com sua criatividade de qualquer modalidade de trabalho relativa a sua formação acadêmica. A trabalhabilidade pressupõe o ser empreendedor.

Referência Bibliográfica

- ARTHUR, M. B.; HALL, D. T.; LAWRENCE, B. S. (Ed.). **Handbook of career theory**. New York: Cambridge University, 1989.
- BATES, T.; BLOCH, S. **O impacto do fim do emprego**. HS Management, n. 5, p. 48-52, dez. 1997.
- CHANLAT, J.-F. Quais carreiras e para qual sociedade? **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 67-75, nov./dez. 1995.
- CHINELATO FILHO, J. Os desafios de recursos humanos para o terceiro milênio. **Revista Brasileira de Administração**, ano 7, n. 19, p. 39-41, mai. 1997.
- FUNDAÇÃO IBGE. **Pesquisa Mensal de Emprego**: estimativas do mês de julho de 1997. Rio de Janeiro, 1997.
- GAZIER, Bernard . **Economie du travail et de l'emploi**. Paris: Dalloz, 1991.
- GORZ, A. **Métamorphoses du travail** Quête du sens. Paris: Galilée, 1988.
- JUNQUEIRA, L. A. C. Empregabilidade ou "loveability". **Revista Brasileira de Administração**, ano 6, n. 18, p. 36-37, nov. 1996.
- **Projetando com qualidade** a tecnologia de informação em sistemas de Informação, por **XAVIER, Luiz Carlos** , Rio de Janeiro LTC, 2001
- **Projetos de Sistemas de Informação: a visão orientada ao objeto**, por Pessoa, André , Rio de Janeiro Book Express, 2000
- MORIN, Pierre. **La Grande mutation du travail et de l'emploi**. 2.ed. Paris: Les éditions d'organisation, 1995.
- MOTTA, P. R. **Transformação organizacional: a teoria e a prática de inovar**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1997.