

Mercado de trabalho e desemprego: uma análise no setor de serviços e comércio de uma cidade da mesorregião centro-sul do paraná

JOSÉ LUIZ PINHEIRO GOMES

SILVIO ROBERTO STEFANO

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO OESTE (UNICENTRO)

MÁRCIO LUIZ BERNARDIM

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO OESTE (UNICENTRO)

Agradecimento   orgão de fomento:

Agradecimentos ao CNPq

MERCADO DE TRABALHO E DESEMPREGO: UMA ANÁLISE NO SETOR DE SERVIÇOS E COMÉRCIO DE UMA CIDADE DA MESORREGIÃO CENTRO-SUL DO PARANÁ

1. INTRODUÇÃO

Nas últimas três décadas, o Brasil passou por um processo de globalização e modernização da sua cadeia produtiva com a introdução de novas tecnologias, tornando-se mais exigente em relação à qualificação dos trabalhadores. Nesse sentido, a tecnologia reduziu os postos de trabalhos e as vagas que permaneceram são cada vez mais complexas, utilizam novas técnicas e exigem do trabalhador maior capacitação.

Segundo Fernandes et al. (2019), nas configurações atuais, o mercado de trabalho tem exigido um maior nível de escolaridade, qualificação e capacitação, constante atualização e compreensão em relação às novas tecnologias, sem o que fica comprometida a rápida inserção em um mercado altamente competitivo, o que se reflete sobre as chances de se obter sucesso profissional.

Essas mudanças nas relações de trabalho, somadas com as crises econômicas, tornaram o mercado de trabalho mais dinâmico e competitivo, na medida que ocorre um aumento desproporcional da demanda em relação a oferta de trabalho, ocasionando a elevação do desemprego. Assim, surgem no governo, no meio acadêmico e na sociedade em geral, preocupações sociais e econômicas decorrentes dos altos e crescentes índices de desemprego.

De um lado o governo procura amenizar as consequências do desemprego por meio da elaboração de políticas públicas para geração de trabalho e renda; por outro, o meio acadêmico contribui com os resultados de seus estudos tentando investigar e compreender essas complexas relações capitalistas de trabalho, que dão origem a novas teorias e termos, como a da recente empregabilidade.

Nesse contexto, este estudo teve como **questão norteadora de pesquisa**: quais são os principais indicadores do mercado de trabalho quais são os principais indicadores do mercado de trabalho envolvendo as empresas comerciais e prestadoras de serviços e as políticas públicas de emprego e qualificação em um município do interior do estado do Paraná? E o **objetivo principal dessa pesquisa** foi analisar os principais indicadores do mercado de trabalho envolvendo as empresas comerciais e prestadoras de serviços e as políticas públicas de emprego e qualificação em um município do interior do estado do Paraná. Foram pesquisados quatro órgãos responsáveis pelo desenvolvimento de políticas públicas para geração de renda e emprego e cem trabalhadores quanto a sua empregabilidade e percepções sobre o mercado de trabalho no município.

Assim, este artigo se apresenta da seguinte forma: primeiro é feita uma breve revisão teórica sobre o mercado de trabalho brasileiro e sobre as discussões em torno da empregabilidade; na seção seguinte são relatados os procedimentos metodológicos para o alcance dos objetivos; posteriormente são apresentados e analisados os resultados obtidos; por fim, são apresentadas as conclusões.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Panorama do mercado de trabalho brasileiro

O termo mercado de trabalho pode ser interpretado de diferentes formas, de acordo com a vertente teórica utilizada. Porém, há uma compreensão predominante de que este é um “lugar” (eventualmente abstrato) onde a demanda e oferta de emprego se confrontam, essas quantidades de demanda e oferta se ajustam em função do “preço” (salários) praticado (OLIVEIRA; PICCININI, 2011).

No Brasil, o mercado de trabalho começou a surgir efetivamente somente após 1930, visto que nas décadas anteriores o país estava passando por um processo de reestruturação, desde o fim da escravidão. O surgimento deste mercado foi marcado pela migração dos nordestinos para alimentar o processo de industrialização, concentrado na Região Sudeste, em especial na cidade de São Paulo (DEDECCA, 2005).

Nas décadas seguintes, entre 1940 e 1960, houve um grande aumento, principalmente no mercado de trabalho urbano, que gerou 5,1 milhões de empregos, enquanto o rural gerou 2,5 milhões de postos de trabalho. Nesse período, fica ainda mais evidente a intensificação da urbanização no Brasil, proveniente da industrialização (CANO, 2016).

Segundo Barbosa (2016), nos anos de 1960-1970 esse processo de industrialização já tinha atingido estados brasileiros, inclusive do Norte e Nordeste. Nesse período, já haviam sido estabelecidos alguns direitos trabalhistas, como o salário mínimo, e algumas ocupações ou categorias profissionais tinham conseguido se organizar em sindicatos e conquistar outras vantagens.

Entre as décadas de 1970 e 1980, segundo Dedecca (2005), o país foi marcado por importantes acontecimentos, como a perda da legitimidade do projeto militar autoritário e a ascensão de movimentos sindicais, abrindo a porta do país para grandes mudanças políticas. Nesse período, o crescimento do movimento sindical foi acompanhado com a reivindicação do desenvolvimento econômico atrelado ao movimento social.

Entre os anos 1980 e 1990 as empresas brasileiras começaram um processo de modernização, com o advento das novas tecnologias, surgindo a necessidade de uma força de trabalho mais capacitada. Para Fogaça e Salm (2006), nesse período a situação do cenário brasileiro foi de adequação dos seus recursos humanos às novas exigências e tecnologias do mercado de trabalho: a centralidade da educação, seja para maior competitividade, seja pela difusão das novas formas de produzir.

Na década de 1990 o Brasil foi marcado por uma recessão econômica em que as organizações tiveram que reestruturar o seu quadro de funcionários, eliminando postos de trabalho. Diante de uma grande oferta de mão de obra e do processo de modernização, os beneficiados foram aqueles trabalhadores que possuíam maiores níveis de escolaridade, pois essa força de trabalho representava maior contribuição para a manutenção da atividade produtiva (ROSANDISKI, 2016).

Para Marinho e Freitas (2019), com as mudanças tecnológicas, a intensificação da competição, as crises econômicas e os altos índices de desemprego causados pelo processo de globalização da economia, surge a necessidade por parte do governo (a partir dos anos 1990 e com mais ênfase nas décadas seguintes), com a formulação das políticas públicas para a diminuição do desemprego.

Ainda segundo Rosandiski (2016), foi nesses anos que o mercado de trabalho começou a ganhar os contornos que tem até os dias atuais, passando a ser mais seletivo, no qual as empresas passam a dar preferência para aqueles trabalhadores mais instruídos, enquanto aqueles com menores escolaridade encontram dificuldades para sua inserção. Isso tudo ocorre pela necessidade de adequação das novas técnicas de produção e devido ao processo organizacional, que incita a concorrência entre trabalhadores por uma vaga.

2.2 Empregabilidade

O termo empregabilidade é relativamente novo e muito dinâmico, estando relacionado com a capacidade de um indivíduo de conquistar o seu sucesso no mercado de trabalho. Para isso, o trabalhador deve preocupar-se com o desenvolvimento de diversas competências e diferenciais, as quais podem torná-lo mais empregável (FONZAR; MARCANTONIO, 2014).

Nesse sentido, segundo Lemos e Rodriguez (2008), sob a perspectiva da empregabilidade cabe ao trabalhador mostrar-se atraente aos olhos dos empregadores e

comprometido ininterruptamente com a melhoria de sua capacitação profissional, que deixa de ser apenas uma atividade em um tempo específico da vida do trabalhador, para torna-se uma preocupação constante visando a atualização de suas capacidades, almejando o seu desenvolvimento individual e profissional.

Para Balassiano *et al.* (2005), a teoria da empregabilidade é herdeira dos pressupostos da teoria do capital humano, uma vez que relaciona a educação e a qualificação profissional como aspectos fundamentais para se enfrentar os desafios impostos pela nova conjuntura do mercado de trabalho.

O mercado de trabalho está passando por uma reestruturação, a chamada terceira revolução industrial, em que o trabalho humano está sistematicamente sendo eliminado dos meios de produção, sendo substituído por uma nova geração de tecnologias. Essas máquinas inteligentes são responsáveis pela substituição de diversas profissões, levando milhões de trabalhadores do mundo inteiro para as filas de desempregados (RIFKIN, 1995).

Portanto, essa revolução tecnológica está mudando a compreensão da forma com que as empresas e os trabalhadores estão avaliando o fator decisivo do conhecimento. O conhecimento sozinho não basta. Logo, o conhecimento e a empregabilidade facilitam a inserção do trabalhador no mercado de trabalho, pois são premissas inseridas no cotidiano, seja do mercado de trabalho, seja da tecnologia e na economia do país (SENHORIN, 2007).

Segundo Minarelli (1995, p. 49), a empregabilidade pode ser estruturada em seis pilares: a competência profissional, idoneidade, saúde física e mental, reserva financeira e fontes alternativas de relacionamento. Nesse contexto, Fonzar e Marcantonio (2014, p.127) afirmam que “se todos os pilares da sustentabilidade estiverem unidos e sustentados, mesmo que uma pessoa perca seu emprego, ela consegue sustentar sua empregabilidade e conquistar um novo trabalho”

A partir desse raciocínio, fica claro que a qualificação profissional surge como uma condição indispensável para que o trabalhador possa atender as exigências no atual modelo econômico, bem como para manter seu emprego, em uma era na qual a competitividade e as novas tecnologias demandam pessoas cada vez mais capacitadas (FERNANDES et al, 2019).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esse estudo é de caráter descritivo e procurou pesquisar os principais órgãos responsáveis por políticas públicas de qualificação, bem como as condições de empregabilidade dos trabalhadores de Guarapuava. Segundo Hair et al. (2005, p. 86) “os estudos descritivos podem dar ao usuário um panorama ou uma descrição dos elementos administrativos em um dado ponto no tempo”. Para Flick (2009), esses estudos são importantes para apresentar com precisão os ângulos ou dimensões de um fenômeno, acontecimento, contexto ou situação.

O estudo é inicialmente classificado como misto, pois teve uma abordagem qualitativa e quantitativa. Na coleta qualitativa de dados, abrangeu entrevistas semiestruturadas com os representantes da Agência do Empreendedor, Agência do trabalhador, Sindicato dos bancários e Sindicato Municipal dos Professores e Servidores Públicos de Guarapuava. Esses órgãos foram selecionados devido as suas possíveis participações em relação às políticas públicas de qualificação em Guarapuava.

Na segunda etapa foi realizada uma abordagem quantitativa com análises de informações sobre o mercado de trabalho dos setores de serviços e comércio pelo portal do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados e uma pesquisa de campo por conveniência com 100 trabalhadores na Agência do Trabalhador em Guarapuava. Assim como nas entrevistas, essa pesquisa foi realizada durante o mês de novembro de 2018, por meio de um questionário com 25 perguntas fechadas, a respeito dos pilares da empregabilidade e das percepções dos trabalhadores sobre o mercado de trabalho em Guarapuava. O questionário foi adaptado de uma pesquisa realizada pelo grupo de pesquisadores da Universidade de Brasília

(MARINHO, et al., 2010) sobre o mercado de trabalho e de Minarelli (1995) sobre uma auto-avaliação de Empregabilidade para atender os objetivos da pesquisa.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Análise dos indicadores de emprego/desemprego de Guarapuava no setor de serviços, comércio e indústria

Este estudo procurou investigar os indicadores de emprego (admissões) e desemprego (demissões) formais do município de Guarapuava no período de 2014 a 2018. Os dados utilizados foram obtidos no portal do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED, 2019) e correspondem aos empregos com carteira assinada.

Quadro 1: Número de Admissões e Demissões por setor econômico em Guarapuava

	Ano/vagas					
	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Serviço	410	-41	-103	163	437	866
Comércio	162	-231	-66	96	471	432
Indústria	-55	-518	-440	139	-53	-927
Total	517	-790	-609	398	855	371

Fonte: Caged (2019).

Os dados mostram que a partir de 2015 o município começou a perder postos de trabalho, ou seja, o número de desligamentos passou a ser maior que o de admissões. Tal fenômeno pode ter explicação na recessão econômica que decorreu da crise econômica, social e política que se instalou no país nos últimos anos.

Conforme Rossi e Melo (2017), a partir do primeiro trimestre de 2015 o Brasil começou a sofrer uma recessão econômica, quando não só o Produto Interno Bruto - PIB começou a registrar sequências de queda, como também o consumo das famílias, os empregos e a renda começaram a despencar de forma contínua.

A recuperação na geração de empregos retorna apenas em 2017 no município, quando os setores de comércio e serviços foram responsáveis juntos por 259 novos postos gerados; essa recuperação é ainda mais visível em 2018, quando esses dois setores geraram mais que o triplo de emprego verificado no ano anterior.

O comércio pode ser dividido em dois subsectores, de acordo com as características do negócio, sendo classificado em comércio varejista e atacadista. O quadro 2 apresenta os dados de emprego e desemprego do comércio de acordo com a característica do negócio.

Quadro 2: Postos (Admissões e Demissões) no comércio de acordo com tipo de atividade

Tipo de comércio	Postos gerados por ano					
	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Varejista	209	-256	-178	-24	368	119
Atacadista	-47	25	112	120	103	313

Fonte: Caged (2019)

De acordo com o quadro 2, pode-se observar no município que comércio atacadista só não gerou empregos no ano de 2014, em contrapartida ao comércio varejista, que só gerou empregos em dois dos cinco anos analisados: 2014 e 2018. Entre 2015 e 2018 o comércio varejista mostrou sua importância na geração de empregos em Guarapuava.

Também foram analisados os dados do setor de serviços, dividido em seis subsectores, de acordo com as características do negócio: Instituições de crédito, seguros e capitalização;

Comercialização e administração de imóveis, valores mobiliários; Transportes e comunicações; Serviço de alojamento, alimentação, reparação, manutenção; Serviços médicos, odontológicos e veterinários; Serviços de Ensino.

Quadro 3: Admissões e Demissões no setor de serviços de acordo com tipo de atividade

Tipo de serviço	Admissões e Demissões por ano					
	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Instituições de crédito, seguros e capitalização	-2	-17	-7	-12	16	-22
Comercialização e administração de imóveis...	151	70	-66	36	87	278
Transporte e comunicações	24	-64	-5	-10	113	58
Alojamento, alimentação, reparação...	113	-120	-102	85	119	95
Médicos, odontológicos, veterinários	20	54	54	59	50	237
Ensino	104	36	23	5	52	220

Fonte: Caged (2019)

Conforme o Quadro 3, dos seis subsetores analisados apenas dois se mantiveram gerando emprego durante os cinco anos analisados: aqueles relacionados com a saúde e com o ensino. O subsetor de alojamento, alimentação e reparação destacou-se negativamente entre 2015 e 2015, perdendo 222 postos de emprego, porém nos outros três anos (2013, 2017, 2018) teve um ótimo desempenho, gerando 317 postos de empregos, o que determinou um saldo para o período de 95 vagas.

O subsetor que mais gerou empregos no período analisado foi o de comercialização e administração de imóveis e valores mobiliários, que gerou 278 empregos formais, seguido do setor de saúde, com 237 empregos, e do de ensino, com 210 empregos.

O subsetor que congrega as instituições de crédito, seguros e capitalização foi o único que gerou saldo negativo no decorrer dos 5 anos analisados, visto que fechou 22 postos de emprego formal no período de análise, possivelmente devido ao próprio número de desempregos nesse período, acarretando em menor confiança no mercado pelas empresas que prestam esse tipo de serviços.

4.2 Delineamento das políticas públicas de emprego e renda: atribuições dos órgãos intermediadores

A pesquisa investigou os órgãos que são responsáveis ou estão envolvidos com as políticas públicas voltadas à geração de emprego e qualificação no mercado de trabalho de Guarapuava. Dessa forma, foram realizadas entrevistas semiestruturadas durante o mês de novembro com os dirigentes desses órgãos, com o objetivo de entender quais são essas políticas e quais as contribuições, atribuições e responsabilidades desses órgãos na geração de qualificação e empregos no município. O quadro 4 apresenta os órgãos entrevistados.

QUADRO 4: Identificação de Órgãos responsáveis ou envolvidos com políticas públicas de emprego e renda

Categoria	Órgãos Pesquisados			
	Agência do trabalhador	SISPPMUG	Agência do empreendedor	Sindicato dos bancários
Políticas Públicas de emprego e renda	- Parceria com a Prefeitura e Senac na oferta de cursos de qualificação - Oferta de cursos na área de confeitaria, panificação, hotelaria, balconista, atendente, fiscal, entre outros.	- Cursos para os colaboradores do sindicato, na área de sindicato.	- Parceria com a Secretaria de ciência e tecnologia e a unicentro. - Oferta de cursos para empresários na área de gestão.	- Órgão não é responsável por nenhuma política pública.

Responsabilidade	- Intermediação da mão de obra; - Habilitação do seguro desemprego; -Captação de vagas diretamente na empresa.	- Participação nas decisões da administração pública quanto a políticas públicas.	-Criação de políticas públicas para o microempreendedor.	- Participação nas decisões da administração pública quanto a políticas públicas.
------------------	--	---	--	---

Fonte: dados da pesquisa (2018).

Conforme o Quadro 4, foram pesquisadas quatro instituições, sendo duas do ramo sindical, o Sindicato dos Bancários e o Sindicato dos Servidores Públicos e Profissionais de Guarapuava, e outras duas públicas, a Agência do Trabalhador e a Agência do Empreendedor. O quadro 5 traz o perfil dos entrevistados que representaram esses órgãos.

QUADRO 5: Perfil dos entrevistados

Nome fictício	Sexo	Idade (anos)	Tempo de trabalho (anos)	Formação	Função
A	Masculino	56	1,5	Ensino Médio	Gerente
B	Feminino	41	10	Pós-graduada em educação física	Presidente
C	Feminino	39	5	Graduada em Eng. Alimentos	Encarregada do órgão
D	Masculino	43	12	Graduado em Administração	Presidente

Fonte: dados da pesquisa (2018).

No quadro 5 consta o perfil dos quatro entrevistados, sendo dois homens e duas mulheres, com idade de 39 a 56 anos, com tempo de trabalho de 1,5 a 12 anos, com formação de ensino médio até pós-graduação, e respondendo pelos cargos de encarregado, gerente e presidente da entidade.

O primeiro órgão foi a Agência do Trabalhador, onde o Entrevistado A ocupava o cargo de gerente e tinha 10 trabalhadores sob sua responsabilidade. Os cursos de qualificação do órgão geralmente são feitos em parceria com outras instituições, sejam elas privadas ou públicas.

Nas instituições privadas, o gerente citou como exemplo a abertura do Shopping Cidade dos Lagos, ocasião em que a agência foi responsável pela capacitação e encaminhamento de parte da mão de obra necessária para a abertura do empreendimento, oferecendo cursos como balconista, atendente, fiscal de caixa e outros. Já nas parcerias com a instituição pública foi citada, como exemplo, a parceria com a Secretaria Municipal da Mulher, oferecendo cursos para o público feminino nas áreas de confeitaria, panificação e outros.

O gerente da empresa (Entrevistado A) relatou a importância da prefeitura no custeio total de alguns cursos que são ofertados gratuitamente para os trabalhadores, por meio do SENAC (Serviço nacional de Aprendizagem Comercial) e da Agência do Trabalhador.

Para o entrevistado A, “a falta de qualificação de mão de obra é o maior empecilho para trabalhador se colocar no mercado de trabalho”. Portanto, foi procurado valorizar os cursos de qualificação para que o trabalhador consiga emprego e a empresa consiga encontrar a mão de obra qualificada. Segundo Martins e Oliveira (2017), ao longo das últimas décadas um importante desafio vem se apresentando aos trabalhadores que buscam se inserir no mercado de trabalho: a questão da qualificação profissional, compreendida como requisito para a empregabilidade.

A Agência do Trabalhador não utiliza nenhum indicador específico para mensurar a avaliação desses resultados, porém o Entrevistado A avalia que os resultados são bons, alegando que “as pessoas com qualificação têm a maior chance de se colocar no mercado de trabalho”.

O Entrevistado A também ressaltou a importância de buscar novas parcerias com outras instituições, com o objetivo de melhorar e aumentar o número de cursos para que mais trabalhadores possam ser qualificados.

Para Alves e Alberto (1995), terá que ocorrer um enorme esforço do governo em parceria com instituições de qualificação profissional, empresas e universidades, para se desenvolver um tipo de metodologia que capacite os trabalhadores, de forma a obter os resultados desejados, ou seja, a rápida inserção do trabalhador.

A representante do Sindicato dos Servidores (funcionários públicos e professores municipais de Guarapuava - Entrevistada B), ocupa o cargo há 10 anos e possui 15 pessoas sob sua coordenação. Ela falou que o órgão em si não é responsável direto por nenhuma política de qualificação para os afiliados ou para a sociedade e sim apenas para os trabalhadores do órgão na área sindical.

A Entrevistada B, assim como o entrevistado A, relatou que o que se pode observar de políticas públicas para geração de emprego em Guarapuava vem da Prefeitura, através das suas secretarias, como a da Mulher, que oferta cursos para que as mulheres vítimas de violência doméstica possam obter autonomia financeira através da capacitação de alguns cursos como de azulejista e pintura automotiva.

Outras duas políticas públicas que a entrevistada percebe em Guarapuava ocorrem por meio da Agência do Empreendedor, que oferece estrutura para quem quer empreender, e suporte para a participação das MPEs (micro e pequenas empresas) locais nos processos licitatórios municipais. As MPEs apresentam-se como as maiores geradoras de postos de trabalho no Brasil, merecendo assim uma atenção da administração pública.

Segundo o SEBRAE (2018), entre janeiro e setembro de 2018, as Micro e Pequenas empresas foram responsáveis pela geração de 575 mil postos de empregos com carteira assinada, sendo quase 5 vezes maior que a quantidade gerada pelas empresas de grande porte, que contabilizaram 130,4 mil empregos no país.

Para a Entrevistada “B”, essa segunda política “pode acabar gerando mais empregos dentro daquele trabalho que ela está ofertando naquele momento”. A entrevistada concluiu assim manifestando a sua opinião sobre os resultados dessas políticas públicas: “As da secretaria de políticas públicas para as mulheres está tendo um bom êxito, que as mulheres estão conseguindo ser encaminhadas para o mercado de trabalho, e por parte da agência do trabalhador foi positiva, pois regularizou a questão da informalidade”.

A preocupação da formalização do trabalhador tem uma razão, pois sem a formalidade os trabalhadores não têm assegurados os seus direitos e benefícios, como aposentaria, licença maternidade, licença por acidente de trabalho, entre outros (ESTUMAN; SANTOS, 2017).

A próxima entrevistada, identificada como “C”, foi a encarregada responsável pela a Agência do Empreendedor de Guarapuava. Segundo ela:

O órgão tem como essência a formalização e a emissão de alvará do microempreendedor individual, mas que também oferece outros serviços como crédito em parceria com a fomento Paraná, cursos em parceria com a Unicentro, o curso do Bom Negócio em parceria forte com o SEBRAE, desenvolvimento de oficinas, orientações para participar de oficinas tudo com foco no pequeno empresário.

A entrevistada C declarou que atualmente o órgão é responsável por algumas políticas públicas de qualificação, como o curso do Bom Negócio de Gestão Empresarial, feito em parceria com a Secretaria de Ciência e Tecnologia do Estado e a UNICENTRO. Para a

Entrevistada é muito comum que o empreendedor saiba executar um trabalho com muito sucesso, porém não possui muito conhecimento sobre gerir um negócio e esse curso permite ao empreendedor aperfeiçoar a gestão de sua empresa.

O microempreendedor é ótimo no que ele faz, por exemplo, uma confeitaria vem e abre um MEI, ela sabe fazer bolo, mas e a gestão da empresa como fica? então nesses 14 encontros do curso bom negócio vão ter feira, vão tratar da gestão comercial, financeira, de pessoas, de todos os recursos. (Entrevistado C)

O curso Bom Negócio Paraná promove o desenvolvimento de municípios e comunidades, através da capacitação de micro e pequenos empreendedores para gerir e administrar o seu negócio, mesmo que ele ainda não exista. Tal capacitação é responsável pelo crescimento dos negócios, além de induzir à geração de emprego, renda, melhorando, assim, a qualidade de vida da população (PARANÁ, 2019).

Ao contrário dos entrevistados anteriores, envolvidos com as políticas públicas para geração de emprego de origem totalmente municipal, as da Agência do Empreendedor emanam do Governo Estadual.

Sobre as responsabilidades da Agência do Trabalhador na geração de políticas de emprego e renda, a Entrevistada C ressaltou que o órgão possui várias premiações, que são o reconhecimento por parte de outras instituições e da sociedade, de que o órgão executa bem as políticas públicas voltadas para o microempreendedor.

Quando perguntada sobre as estratégias que a Agência do Empreendedor desenvolve para atrair os empresários para esses cursos de qualificação, a Entrevistada C respondeu:

O empresário já tomou a agência do empreendedor como referência na abertura de empresas e no curso de qualificação, então ele vem até nós para tirar dúvidas ou quando ele precisa de dinheiro, portanto já está se tornando referência no município no meio dos empreendedores, mas claro que a gente tem estratégia de divulgação, vai para a rádio, pelo site da prefeitura e pelo nossos eventos.

Para ela os objetivos da essência da Agência do Empreendedor estão sendo alcançados, porém ainda há muitas coisas a serem feitas no município, como a conscientização dos empresários da importância de se fazer o curso e não como uma obrigação para com a Agência. Outro indicador que mostra a efetividade da agência do empreendedor é que antes demorava 120 dias em média para abertura do registro do Micro Empreendedor Individual (MEI) e agora demora entre 2 a 15 dias, dependendo do tipo de empresa.

O entrevistado D representa o Sindicatos dos Bancários da região de Guarapuava, ocupa o cargo de presidente e tem 24 pessoas sob sua supervisão. O órgão não é responsável por nenhuma política pública de qualificação nem para seus filiados, nem para a sociedade.

O entrevistado D relatou que é importante o Estado participar no desenvolvimento de políticas públicas de geração de emprego e renda, principalmente em momentos de crise, para que os trabalhadores possam conseguir emprego.

O Sindicato também participa representando os trabalhadores nos conselhos municipais como o da Cidade, do Trânsito, da Mulher, da Saúde. Assim, pode participar nas decisões que de alguma forma afetam os empregos e os trabalhadores. O entrevistado D entende que as ações do órgão não geram diretamente emprego, porém eles participam de forma indireta através de críticas sobre as decisões da administração pública.

Foi lembrado pelo entrevistado a desativação do Conselho Municipal do Trabalho de Guarapuava, por desinteresse do poder público local nessas atividades. Segundo a Secretaria da Justiça, Trabalho e Direitos Humanos do Estado do Paraná (PARANÁ, 2019b), por meio de uma cartilha, os objetivos desse conselho são:

Identificar as reais necessidades e potencialidades locais e, assim, traçar diretrizes e prioridades para as políticas públicas de emprego, trabalho e renda. Cabe aos conselheiros a importante tarefa de exercer o papel político de gestores da política do trabalho, emprego e renda no seu município participando das ações mais relevantes.

Por fim, o quadro 6 apresenta uma síntese das políticas públicas voltadas para a qualificação e geração de empregos citadas durante as entrevistas com os representantes dos órgãos pesquisados.

Quadro 6: Síntese das políticas públicas desenvolvidas no município de acordo com os órgãos pesquisados

Categorias (Políticas)	Subcategorias
Intermediação de mão de Obra	Órgão: Agência do Trabalhador
	Origem: Estadual
	Objetivo: Intermediar o trabalhador com a empresa.
Atendimento do Seguro Desemprego	Órgão: Agência do Trabalhador
	Origem: Estadual
	Objetivo: Serviços relacionados ao seguro desemprego.
Ofertas de cursos gratuitos de qualificação para os trabalhadores.	Órgão: Agência do Trabalhador, Secretaria da Mulher e SENAI
	Origem: Municipal
	Objetivo: Capacitar e facilitar a inserção do trabalhador no mercado de trabalho
Cursos de Qualificação ao pessoal do SISSPMUG na área Sindical.	Órgão: SISPPMUG
	Origem: municipal
	Objetivo: aprendizagem de conteúdo que envolve a área sindical.
Bom Negócio Paraná	Órgão: Agência do Empreendedor
	Origem: Estadual
	Objetivo: Capacitação do empreendedor na parte de gestão empresarial.
Oferta de eventos, palestras para os Micro e Pequenos empreendedores.	Órgão: Agência do Empreendedor
	Origem: Estadual
	Objetivo: Aprendizagem do empreendedor na parte de gestão empresarial.
Cursos de qualificação profissional gratuitos para a população feminina.	Órgão: Secretaria Municipal da Mulher
	Origem: Municipal
	Objetivo: Dar autonomia financeira e inserção do público feminino no mercado de trabalho.

Fonte: dados da pesquisa (2018).

No total foram encontradas 7 políticas públicas desenvolvidas pelos órgãos investigados, destacando-se a Agência do Empreendedor, a Agência do Trabalhador e a Secretaria Municipal da Mulher na elaboração de políticas efetivas para a geração de empregos e qualificação

4.1 Políticas públicas de emprego: qualificação e visão dos usuários

Nesta seção são apresentadas as análises do levantamento realizado com os 100 trabalhadores pesquisados na Agência do Trabalhador de Guarapuava durante o mês de novembro de 2018. Os dados foram divididos em seis tabelas: a primeira trata sobre os perfis socioeconômicos do pesquisados, a segunda e terceira demonstram fatores ligados à empregabilidade individual, a quarta apresenta dados a respeito da qualificação dos trabalhadores e as duas últimas reúnem informações quanto à opinião dos trabalhadores referentes à empregabilidade e à qualificação de uma maneira geral.

Observa-se que 79% dos trabalhadores estão na faixa etária entre 18 a 40 anos. Já na questão quanto a raça e cor 88% dos respondentes se caracterizaram como de pele branca ou parda/morena. No quesito escolaridade metade dos entrevistados possuem o ensino médio completo ou incompleto e 37% assinalaram ter formação até o ensino fundamental.

O estado civil dos respondentes se concentrou em solteiro e casado/morando junto, sendo que essas duas opções representaram 92% dos respondentes. Quanto à renda dos entrevistados foi observado que a maioria não possuía renda, o que se deve à condição de desempregado da maior parcela dos pesquisados, que estavam na Agência do Trabalhador justamente em busca de uma oportunidade de emprego. A Tabela 1 apresenta questões referentes à empregabilidade e às condições de emprego e desemprego do pesquisado.

Tabela 1: Dados quanto à situação de emprego/desemprego e empregabilidade

Variável	Tipo	Frequência
Já ficou desempregado alguma vez?	Sim	80%
	Não	10%
	Nunca trabalhou	10%
Está trabalhando no momento	Sim	16%
	Não	84%
Média do tempo desempregado	Em meses	7,2 meses

Fonte: dados da pesquisa (2018).

Conforme a Tabela 1, pode-se observar que 80% dos pesquisados já ficaram desempregados enquanto 20% nunca ficaram desempregado ou nunca trabalharam. Quanto a estar trabalhando, no momento 84 dos 100 respondentes afirmaram estar sem emprego e apenas 16% estavam trabalhando. Em relação aqueles que estão trabalhando, pode ser que se encontravam na Agência do Trabalhador a procura de qualificação profissional, emprego em outra área ou até mesmo trabalho com uma remuneração maior. O tempo médio em que os pesquisados se encontravam desempregado foi de 7 meses e 6 dias.

Segundo a pesquisa realizada pela Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas (2018), leva-se aproximadamente 14 meses para que uma pessoa que esteja desempregada no Brasil consiga sua recolocação no mercado de trabalho. Portanto, através uma análise comparativa entre a pesquisa local e a da CNDL, ambas realizadas em 2018, há indícios de que os trabalhadores locais têm menor dificuldade para conseguir sair da situação de desemprego.

A Tabela 2 apresenta um cruzamento dos dados das questões “está trabalhando no momento” e a “ocupação atual ou anterior”, permitindo observar o tipo de trabalho das que estão ocupadas o tipo de trabalho das que estão sem trabalho.

Tabela 2: Dados sobre o último ou o atual emprego do entrevistado

Ocupação principal atual (para quem está trabalhando) ou do último emprego (para quem está desempregado)	Está trabalhando no momento		
	Sim (%)	Não (%)	Total (%)
Trabalho eventual ou bico	5	17	22
Conta própria	6	10	16
Empregado sem carteira assinada	-	10	10
Empregado com carteira assinada	2	24	26
Empregador/empresário	1	-	1
Funcionário público	1	-	1
Funcionário público terceirizado ou temporário	-	1	1
Pensionista ou aposentado	-	1	1
Do lar	-	9	9
Estagiário remunerado ou bolsista	1	-	1

Não remunerado/voluntario	-	-	0
Outros	-	2	2
Nunca trabalhou*	-	10	10

Fonte: dados da pesquisa (2018).

*Nunca trabalhou – representa os 10 dos 100 respondentes que nunca trabalharam.

Conforme o cruzamento da Tabela 2, dos 16 respondentes que estão trabalhando, 11 trabalham por conta própria ou possuem trabalho eventual ou bico, os outros trabalhavam em emprego com carteira assinada, como empregador, funcionário público e estagiário/bolsista remunerado.

Já quanto aqueles que estão sem emprego, 41% relataram que tiveram como último emprego trabalho eventual/bico ou emprego com carteira assinada. Já 29% relataram que tiveram como último emprego trabalho por conta própria, emprego sem carteira assinada, dona de casa.

A Tabela 3 traz uma das partes mais importantes da pesquisa, que trata da qualificação dos respondentes, apresentando a percepção dos respondentes quanto à participação em cursos de qualificação.

Tabela 3: Dados sobre a qualificação e as percepções dos trabalhadores

Pergunta	N	Resposta	Frequência (n)
Você já fez curso de qualificação?	100	Sim	76
		Não	24
Qual foi o principal motivo de ter escolhido este curso?*	76	Ganhar certificado	7
		Aperfeiçoar	18
		Aprender novos conteúdos	18
		Ter mais oportunidades	23
		Interesses pessoais	7
		Outros	3
Pensando sobre trabalho, o que o(a) sr(a) esperava que acontecesse em sua vida depois do curso?*	76	Melhorar o salário/ganhar mais dinheiro	7
		Melhorar minha forma de trabalhar	15
		Conseguir emprego melhor na própria area	14
		Ter mais oportunidades na própria area de trabalho	5
		Ter mais oportunidades de trabalho em geral	10
		trabalhar por conta própria	7
		Atualizar os conhecimentos	8
		Mudar de emprego, mudar da área de trabalho	-
		Satisfação pessoal	3
		Para aproveitar uma oportunidade	3
		Ser promovido	2
Outros	-		
Dessas coisas que o(a) sr(a) esperava , o que realmente aconteceu em sua vida após o curso?*	76	Nada mudou	11
		Melhorou o salário/ ganhou mais dinheiro	9
		Melhorou minha forma de trabalhar	15
		Conseguiu emprego/trabalho melhor na própria área	10
		Aumentou as opções na própria área	6
		Está trabalhando por conta própria	4
		Atualizou os conhecimentos	15

		Mudou de emprego/trabalho, mudou de area de trabalho	2
		Obteve satisfação pessoas	3
		Foi promovido	1
		Outros	-
Após o final do curso sentiu-se? ...*	76	Sentiu-se mais bem-preparado para trabalhar sozinho na área.	60
		Sentiu-se mais bem-preparado para trabalhar, mas sob supervisão de alguém	13
		Não se sentiu preparado para trabalhar	3
Gostaria de fazer mais um curso de qualificação?	100	Sim	87
		Talvez	9
		Não	4

Fonte: dados da pesquisa (2018). * Essas questões foram respondidas somente pelos pesquisados que assinalaram “Sim” na questão: Você já fez curso de qualificação?

De acordo com a Tabela 3, apenas 76 dos 100 pesquisados participaram de algum tipo de curso de qualificação. Entre os motivos mais comuns que levaram esses pesquisados a participarem desses cursos, estão: ter mais oportunidades, aprender novos conteúdos e aperfeiçoar o trabalho que executa; esses três motivos representam 59 dos 76.

Já na pergunta quanto ao que o trabalhador esperava depois do curso de qualificação, as respostas mais comuns foram melhorar a forma de trabalhar, conseguir emprego na própria área e ter mais oportunidades de emprego de maneira geral; juntas essas três respostas representaram uma frequência de 39, mostrando que uma dessas expectativas se encontravam na maior parte dos entrevistados. Quanto ao que realmente aconteceu após o curso nota-se que as respostas mais comuns foram melhorou a forma de trabalhar, atualizou os conhecimentos, conseguiu trabalho melhor na própria área; essas três respostas representaram 46% dos respondentes.

Observa-se que 14% daqueles que fizeram o curso de qualificação após o curso responderam que nada mudou, o que pode significar que o curso realizado pode ter sido de baixa qualidade ou que a pessoa não encontrou oportunidade na área do curso.

Após o final do curso, 21% dos entrevistados relatam que não se sentiram preparados para trabalhar ou que só se sentiam seguros sob a supervisão de outra pessoa; o restante dos respondentes disseram que se sentiram seguros para trabalhar sozinhos na área do curso. Dos 100 entrevistados, 96 relataram que teriam o interesse de fazer o primeiro/outro curso de qualificação.

Para Martins e Oliveira (2017), as questões relativas à educação e políticas públicas de qualificação estão sendo tratadas, no Brasil, diante da crise do desemprego, como uma forma de integração do trabalhador ao mercado de trabalho e como forma de desenvolver competências que lhes permita lutar pelos poucos empregos existentes nesse mercado altamente competitivo. A Tabela 4 apresenta as respostas sobre a questões pessoais quanto à empregabilidade dos participantes da pesquisa.

Tabela 4: Questões pessoais - Empregabilidade

Pergunta	Resposta	Percentual
Motivo que levou a buscar emprego em determinada area?	falta de opção	33
	a falta de emprego	13
	a necessidade de ganhar mais dinheiro	25
	a exigência da empresa	3
	a sua competência	26
	Outros	-
	Sim	41

Nos últimos 12 meses, foi ao médico fazer um exame médico (completo)?	Não lembra	17
	Não	43
Nos últimos 12 meses, participou de alguma palestra, seminário, congresso...	Sim	40
	Não	60
Possui alguma restrição de crédito	Sim	44
	Não	56
Possui uma rede de contatos que possam auxiliar na recolocação no mercado de trabalho	Sim	45
	Não	55

Fonte: dados da pesquisa (2018).

Nota-se que os motivos mais respondidos pelos entrevistados que procuram emprego naquela área foi a falta de opção, seguido da competência e da necessidade de ganhar mais dinheiro; essas três respostas representam a situação de 91% dos pesquisados.

Quanto a ter feito ou não um check-up no médico as respostas foram bem equilibradas entre sim e não. Conforme Stefano *et al.* (2006, p. 124), o motivo das pessoas não procurarem o auxílio médico, é “possivelmente por não ter acesso a um plano de saúde por estar desempregado, sendo um dos pressupostos da empregabilidade”.

Maior parte dos respondentes não participaram de nenhum tipo de palestra, seminário ou algo do gênero, o que pode ser um indicativo da necessidade de maior investimento por parte dos órgãos públicos para trazer esse tipo de evento para treinamento dos indivíduos que buscam empregos.

No que diz respeito à restrição de crédito, 44% relataram que possuem algum tipo de restrição, índice que pode estar relacionado à condição de desempregado de 84% dos respondentes. Não possuir uma rede de contatos para a auxiliar na recolocação no mercado de trabalho é uma situação comum na maioria dos pesquisados.

A restrição de crédito apresenta-se como uma dificuldade a mais para a recolocação dos trabalhadores no mercado de trabalho. Esse é um dos pilares da empregabilidade, pois segundo Stefano *et al.* (2006), ele sustenta a empregabilidade, estando relacionado com a idoneidade e a credibilidade

Em uma pesquisa com as mesmas características da atualmente relatada, realizada em Guarapuava em 2006, por Stefano, Nogueira e Costa (2006) mostraram que 34% dos pesquisados possuíam alguma restrição de crédito. Percebe-se que essa situação desde 2006 até 2018 piorou, mostrando uma precarização em um dos pilares da empregabilidade. A Tabela 5 apresenta questões pessoais quanto à opinião dos respondentes em questões relacionadas à empregabilidade na cidade de Guarapuava.

Tabela 5: Opinião dos trabalhadores sobre o desemprego e a empregabilidade

Pergunta	Resposta	Percentual
Na sua opinião, a falta de qualificação é um empecilho pra arrumar um trabalho?	Sempre	68
	Talvez	29
	Nunca	4
Na sua opinião, quais as causas do grande número de desempregados em Guarapuava?	Falta de candidatos capacitados	29
	A grande exigência das empresas	37
	O alto custo de contratação devido a impostos	17
	A falta de uma Política onde o governo disponibilize qualificação para os candidatos de baixa renda	17
Na sua opinião, o que mais dificulta a contratação de um novo empregado no mercado de trabalho?	Idade	11
	Baixo crescimento das empresas	27
	Salários e benefícios	9
	Políticas salariais	29

	A falta de qualificação profissional	19
	Outros	4

Fonte: dados da pesquisa (2018).

Nota-se que 97% dos respondentes demonstraram que a falta de qualificação é ou talvez seja um empecilho para arrumar um trabalho, o que pode significar que os trabalhadores têm consciência da importância de participar de programas de qualificação. Quanto à causa do elevado número de desempregados em Guarapuava, 66% dos respondentes acha que esse fato se deve à grande exigência das empresas e à falta de candidatos capacitados.

A pesquisa realizada por Stefano *et al.* (2006) mostrou que 39% dos respondentes assinalaram a grande exigência da empresa como dificuldade para que consiga se inserir no mercado de trabalho de Guarapuava. Dessa forma, passados 13 anos, o resultado se repetiu e 37% dos respondentes assinalaram a grande exigência das empresas como causadora do alto desemprego.

Na opinião dos pesquisados, o que mais dificulta a contratação de um novo empregado no mercado de trabalho são respectivamente as políticas salariais, o baixo crescimento das empresas e a falta de qualificação profissional, que juntas representam 75% das opiniões dos respondentes. Em relação as causas de desemprego obtiveram-se diferenças significativa conforme apresenta-se a seguir na Tabela 6:

Tabela 6: Causas do desemprego segundo a opinião dos trabalhadores do sexo masculino ou feminino

Causa	Segundo trabalhadores homens	Segundo trabalhadoras mulheres	Total	p-valor
- Falta de candidatos	23	6	29	-
- Grande exigência das empresas	17	20	37	-
- Alto custo para a contratação de funcionários devido aos impostos	12	5	17	-
- Falta de uma política em que o governo disponibilize, sem custo para os candidatos de baixa renda, cursos, palestras e outros programas de qualificação profissional	10	7	17	-
Total	62	38	100	0,039

Fonte: dados da pesquisa (2018).

Na análise do Qui-Quadrado a Hipótese nula (H0) era que há diferenças de opiniões entre os segmentos estudados e a Hipótese alternativa (H1) era que há diferenças de opiniões entre os segmentos estudados. Foi adotado o nível de significância de 5%, portanto rejeita-se a Hipótese Nula.

Pode-se observar, na Tabela 6, que essa diferença significativa se encontra nas opiniões divergentes entre sexos quanto às causas apontadas para o grande número de desempregados em Guarapuava, sendo apontada a “falta de candidatos”, segundo os homens, e a “grande exigências das empresas”, segundo as mulheres.

5. CONCLUSÃO

Os setores de serviço, comércio e indústria em Guarapuava apresentaram fechamentos de postos de trabalhos nos anos de 2015 e 2016, possivelmente pela crise política e econômica que o país passa e que foi mais grave nesses anos. No comércio destaca-se o comércio varejista como gerador de postos de trabalho e no setor de serviços destacam-se atividades relacionadas ao mercado imobiliário, saúde e ensino.

Dos órgãos investigados como possíveis responsáveis por políticas públicas para geração de emprego em Guarapuava, observa-se forte atuação da Agência do Empreendedor e

também do Programa Bom Negócio da SETI em parceria com a Unicentro, por meio de políticas de qualificação para os micro e pequenos empreendedores, já que são esses responsáveis pela maior parte dos empregos no Brasil.

Também há forte atuação da Agência do Trabalhador mediante parceria com outras instituições para a qualificação de mão-de-obra. Entre esses parceiros estão a Prefeitura Municipal, o SENAC e grandes instituições privadas como o recém-inaugurado Shopping Cidade dos Lagos. Além disso, foi verificada outras atuações da Agência do Trabalhador, como na elaboração de currículos e alimentação de um banco de dados que permite o encaminhamento de candidatos quando da abertura de vagas pelas empresas.

Em Guarapuava percebe-se um conjunto de políticas públicas ainda incipiente no sentido de melhorar a qualificação e ampliar a empregabilidade. Isso fica ainda mais evidente com a desativação do Conselho Municipal do Trabalho, que desempenhava grande papel no monitoramento e geração de políticas públicas com vistas à criação de empregos. Sabe-se que nos municípios que mantêm esse Conselho, os resultados tendem a ser interessantes, com o envolvimento de representantes do poder público, empresas e empregados (sindicatos de trabalhadores).

Essa pesquisa demonstrou que os trabalhadores percebem a necessidade da qualificação como requisito principal para a sua colocação no mercado de trabalho. Portanto, é necessário uma maior atenção da administração pública na oferta de cursos que proporcionem treinamento para esses trabalhadores. Além disso, é preciso uma discussão mais aprofundada desse tema no meio acadêmico, de modo a multiplicar estudos que tenham como foco a compreensão das questões afetas ao desemprego, contribuindo para o seu enfrentamento pelos atores sociais envolvidos.

O estudo realizado apresentou limitações quanto ao número de instituições entrevistadas e de trabalhadores pesquisados. Em relação às instituições pesquisadas, a maior limitação foi o fato de que apenas duas delas têm participação direta nas políticas públicas de oferta de qualificação e geração de emprego em Guarapuava. Portanto, para estudos futuros sugere-se, principalmente, uma pesquisa com os responsáveis do setor de recursos humanos de empresas industriais, comerciais e serviços, bem como com outros órgãos responsáveis por políticas públicas em Guarapuava, como por exemplo com as secretarias municipais cuja atuação tenha alguma influência sobre a questão do emprego.

REFERÊNCIAS

- ALVES, E.L.G; VIEIRA, C.A.S. Qualificação profissional: uma proposta de política pública. **Revista planejamento e políticas públicas**. n.12, p. 117-146, 1995.
- BALASSIANO, M.; SEABRA, A.A.; LEMOS, A.H. Escolaridade, salários e empregabilidade: tem razão a teoria do capital humano? **Revista de administração contemporânea**. v. 9, n. 4, p. 31-51, 2005.
- BARBOSA, A.F. O mercado de trabalho: uma perspectiva de longa duração. **Revista estudos avançados**. v. 30, n. 87, p. 7-28, 2016.
- CAGED. Perfil dos municípios. 2019. Disponível em: http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_perfil_municipio/index.php. Acesso em: 24 jun 2019.
- CANO, W. Questão regional e urbanização no desenvolvimento econômico brasileiro pós 1930. **Anais do congresso ABEP**. 2016.
- CNDL. Desemprego e a busca por recolocação profissional no Brasil. 2018. Disponível em: <https://www.spcebrasil.org.br/>. Acesso em: 24 Jun 2019.
- DEDECCA, C.S. Notas sobre a evolução do mercado de trabalho no Brasil. **Revista de economia política**. v. 25, n.1, p. 113-130, 2005.

FERNADES, D.L.S; et al. A qualificação profissional e a empregabilidade: um estudo de caso na Fábrica de Laticínios Belo Vale. **Revista informativo técnico do semiárido**. v. 12, n.1, p. 27-33, 2018.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre, RS: Artmed, 2009.

FOGAÇA, A; SALM, C.L. Educação, trabalho e mercado de trabalho no Brasil. **Revista ciência e cultura**. v. 58, n. 4,p. 42-43, 2006.

FONZAR, A.Q.; MARCANTONIO, M.S. Empregabilidade: o networking como diferencial competitivo e a percepção dos jovens universitários. **Revista FFbusiness**. v. 12, n. 14, p. 125-140, 2014.

HAIR J.J.F. et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre, RS: Bookman, 2007.

MARINHO, P.; FREITAS, M. Sociedade sem empregos: culpabilizar para flexibilizar (o sujeito). **Revista Brasileira de educação de jovens e adultos**. v. 6, p. 41-52, 2018.

MARINHO, D.; BALESTRO, M.; WALTER, M. I. (org.). **Políticas Públicas de Emprego no Brasil: avaliação externa do Programa de Seguro Desemprego**. Brasília: Verbis, 2010.

MARTINS, B.V; OLIVEIRA, S.R. Qualificação profissional, mercado de trabalho e mobilidade social. **Revista sociedade, contabilidade e gestão**. v. 12, n.2, p. 21-45, 2017.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade: o caminho das pedras**. 13.ed. Sao Paulo: Gente, 1995.

MIRANDA, F.S.M.P. A mudança do paradigma econômico, a revolução industrial e a positivação do direito do trabalho. **Revista Direito Brasil**. v. 6, n.1, p. 1-24, 2012.

OLIVEIRA, S. R. de; PICCININI, V. C. Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos. **Revista Administração Pública**. v. 45, n. 5, p. 1517-1538, 2011.

PARANÁ. Bom negócio Paraná. s/d. Disponível em: <http://www.seti.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=246> . Acesso em: 24 Jun 2019b.

PARANÁ. Cartilha: conselho municipal do trabalho. s/d. Disponível em: <http://www.trabalho.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=139> . Acesso em: 24 Jun 2019.

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

ROSANDISKI, E. N. Panorama das mudanças no mercado de trabalho brasileiro nos anos 90. **XX Encontro nacional de estudos populacionais**, 2016. Disponível em: <http://www.abep.org.br/~abeporgb/publicacoes/index.php/anais/article/viewFile/1019/983>. Acesso em: 24 Jun 2019.

ROSSI, P; MELLO, G. Choque recessivo e a maior crise da história: A economia brasileira em marcha à ré. **Centro de estudos de conjuntura e política econômica**. n.1, p. 1-5, 2017.

SEBRAE. Pequenos negócios respondem por 82% das novas vagas nos últimos meses. Santa Catarina, 2018. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sc/noticias/pequenosnegociosrespondempor82dasnovasvagasnosultimosmeses,caaa6ddceeca6610VgnVCM1000004c00210aRCRD?origem=tema&codTema=2>. Acesso em: 24 Jun 2019.

SENHORINI, R, L. Conhecimento e empregabilidade. **Revista expectativa**. v. 6, n. 6, p. 31-39, 2007.