

---

O PERFIL DO SERVIDOR PÚBLICO DA MICRORREGIÃO DE FRANCISCO  
BELTRÃO, PR.

Lirane Elize Ferreto, UNIOESTE/FCM/UNICAMP.

Neiva Puerari, Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social/PR

Marlise Diefembach, Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social/PR

Evandro Paulino, UNIP.

**RESUMO:** As realizações dos desejos humanos, individuais ou coletivos, estão sempre condicionadas, sejam por valores morais, culturais, espirituais, necessidades biológicas, sociais e ou existenciais, e por outro, as restrições técnicas e econômicas onde o indivíduo busca o máximo de bem estar, ser feliz com o retorno de suas ações. Neste trabalho são discutidos alguns conceitos básicos da análise das pessoas que trabalham com as políticas públicas, destacam-se as que estão diretamente ligadas nas Agências do Trabalhador. Analisando-se as implicações dessa abordagem para a realidade de nossa região que se encontram em constante desenvolvimento, particularmente da microrregião de Francisco Beltrão. O presente texto aponta que vários fatores de desenvolvimento estão envolvidos nas políticas e que é preciso uma adaptação do conjunto de instrumentos da análise de políticas públicas às condições peculiares das sociedades em desenvolvimento.

**PALAVRAS CHAVE:** Funcionário público, políticas públicas, qualificação profissional.

**ABSTRACT:** The accomplishments of the human, individual or collective desires, are always conditional, either for moral, cultural values, biological, social spirituals, necessities and or existenciais, and for another one, the restrictions economic techniques and where the individual searches the welfare maximum, to be happy with the return of its action. In this work some basic concepts of the analysis of the people are argued who work with the public politics, are distinguished the ones that are directly on in the Agencies of the Worker. Analyzing the implications of this boarding for the reality of our region that if find in constant development, particularly of the microregion of Francisco Beltrão. The present text points that some factors of development are involved in the politics and that an adaptation of the set of instruments of the analysis of public politics to the peculiar conditions of the societies in development is necessary.

**KEYWORDS:** Public officer, public politics, professional qualification.

---

## INTRODUÇÃO

O tema abordado no trabalho tem por objetivo chamar a atenção das Administrações Públicas Municipais quanto ao quadro funcional, analisar o perfil dos funcionários que desenvolvem as ações de políticas públicas, da Secretaria de Estado, do Trabalho Emprego e Promoção Social nas 12 agências do trabalhador, em municípios sob a jurisdição do Escritório Regional de Francisco Beltrão. As políticas públicas passam constantemente por mudanças e isso requer pessoas preparadas, qualificadas e motivadas para exercerem seu trabalho e contribuírem com o crescimento do município.

Este estudo relata a evolução do trabalho, transformações nas relações entre empregado e empregador, qualificação e um desenho da realidade atual dos servidores das políticas públicas. Portanto, este trabalho terá como objetivo de identificar o perfil do funcionário da Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social, com a finalidade de ressaltar a importância dos municípios terem funcionários efetivos dentro do quadro funcional para poderem dar continuidade nas ações que busquem beneficiar a população local, ou seja, garantir a continuidade do trabalho.

Dentro da estrutura da Secretaria de Estado do Trabalho Emprego e Promoção Social, às Agências do Trabalhador representam um instrumento importante para a estruturação de um Sistema Público de Emprego. No setor do trabalho cada vez mais, busca-se qualificar trabalhadores e negociar maior flexibilidade do empresário que oferece uma vaga de trabalho, para que deixe de existir discriminação por idade, sexo ou necessidades especiais do trabalhador.

Todas as atuações visam à inclusão social, com geração de renda, em todos os setores da sociedade. As atividades do Sistema Nacional de Emprego (SINE) configuram-se como políticas ativas do sistema público de emprego e as ações realizadas por essa instituição são direcionadas aos trabalhadores que pretendem ingressar ou reingressar no mercado de trabalho, bem como ao empresariado que busca a mão-de-obra necessária e qualificada. Dentre outras políticas ativas cabíveis destacam-se investimentos diretos, créditos seletivos, formação profissional, treinamentos e cursos de qualificação profissional.

O desemprego e o subemprego são em grande parte consequência dos desequilíbrios entre oferta e demanda de força de trabalho, fato que serve de suporte teórico às políticas públicas que interagem com o Sistema Público de Emprego.

Este estudo tem a finalidade de apresentar a importância de ter pessoas qualificadas, motivadas e que tenham valorização no trabalho que exercem dentro do Sistema Público de Emprego. Associando o conhecimento teórico, este trabalho busca conhecer o vínculo entre as pessoas que exercem o Sistema Público bem como os programas que fazem parte do mesmo.

Destacando a importância da valorização das pessoas que trabalham nas agências, os administradores e gestores, tanto da esfera municipal, quanto da estadual, poderão proporcionar melhor ambiente para o desenvolvimento das tarefas e maior qualidade de vida para os funcionários. Valorizar as pessoas é o mínimo que se pode fazer dentro de qualquer organização. Uma empresa, seja particular ou mesmo pública, precisa valorizar e motivar seus colaboradores, pois passam a maior parte do tempo de vida em seu local de trabalho e em função deste.

### **Contexto dos Recursos Humanos**

A Administração de Recursos Humanos é uma especialidade que se originou no início do século XX, após o forte impacto da Revolução Industrial, era denominada como Relações Industriais, onde a função era diminuir ou abrandar os conflitos industriais gerados entre a organização e as pessoas. Segundo Chiavenatto, (2002), no decorrer do século XX, as organizações passaram por três fases distintas: a era de industrialização clássica, a de industrialização neoclássica e a era da informação.

A era da industrialização clássica ocorreu entre 1900-1950, foi um período onde a indústria teve sua evolução, caracterizou-se pelo formato piramidal e centralizador. Criação de departamentos, regras e regulamentos, burocratização e centralização das decisões, disciplina e comportamento eram estabelecidas às pessoas. Estas eram consideradas recursos de produção, equipamentos e capital, o homem ainda era considerado um apêndice da máquina. Nesse período a administração das pessoas era conhecida como Relações Industriais. Entre 1950-1990, com o fim da Segunda Guerra Mundial surgiu a industrialização neoclássica. O mundo começou a mudar rápida e intensivamente, a competição ficou mais acentuada, o velho modelo da era da industrialização clássica não servia mais, tornou-se inflexível e vagaroso demais para acompanhar as mudanças que ocorriam no ambiente. Foi então que surgiu a estrutura matricial, onde transformou as organizações em unidades estratégicas de negócios, tornando a forma de administrar mais ágil. O conservantismo cedeu lugar à inovação, a concepção de Relações Industriais e esta a Administração de Recursos Humanos. As pessoas não eram mais vistas como fatores de produção e sim como recursos vivos (CHIAVENATTO, 2002).

Conforme o autor acima a era da informação – iniciou em 1990, época que vivemos atualmente. A característica principal são as mudanças, que se tornaram rápidas, imprevistas e inesperadas. A tecnologia da informação provocou a globalização da economia, aumentando a competitividade entre as organizações, procurando por novas oportunidades de investimentos. A estrutura predominante passou a ser fundamentada, não mais em órgãos estáveis, mas em equipes multifuncionais de trabalho, com missões específicas e objetivos definidos.

Historicamente a área de recursos humanos vem evoluindo e sofisticando seu papel dentro das organizações. De acordo com Sammartino (2002) em 1890 surge nos Estados Unidos o primeiro departamento de Administração Pessoal, com a função de gerenciar os custos relacionados com a mão-de-obra. O mesmo autor descreve que a Primeira Guerra Mundial foi o marco desta área, com o surgimento do movimento sindical e as modificações na relação entre operários e a administração da empresa. Neste sentido o fator humano necessitava um tratamento com atenção específica. A carência da mão-de-obra provocada pela primeira guerra mundial, também contribuiu para o reforço dos órgãos de recursos humanos. (TOLEDO, 1978). Até final da década de 30 a gestão de recursos humanos esteve concentrada nos aspectos legais e econômicos, atuando com instrumentos e ferramentas que visavam o recrutamento, treinamento e avaliação pessoal.

Posteriormente até a década de 50 ocorreu um período de remodelamento da área de Recursos Humanos que assumiu o papel de representante das empresas nas negociações e atuação como mediador nos conflitos capital e trabalho (SAMMARTINO, 2002). Com a revolução industrial, esta harmonia foi quebrada ganhou-se economicamente, mas a perda foi psicossocial, pois houve a perda da valorização das habilidades e capacidades profissionais. O contato entre as pessoas passou então a ser secundário, surgindo o ambiente com perfil organizacional, no início deste século e a evolução acelerada na década de 20 e o fortalecimento de movimentos sindicais.

De acordo com Fischer (1998) as décadas de 60 e 70 foram marcadas pela necessidade que a área de recursos humanos representasse a minoria social, acolhendo as leis sobre os direitos civis e de equidade nas oportunidades de trabalho nos EUA. “Inicia-se, também neste período, uma valorização do papel da liderança na administração das relações entre a organização e as pessoas (SAMMARTINO, 2002, p.25). Iniciam-se os investimentos em gerentes e supervisores de recursos humanos, estes profissionais passam a ter papel importante na administração das empresas, já que tem o papel de administrar as relações com as pessoas.

O pensamento estratégico em Recursos Humanos surge na década de 80, quando se apontava que o aumento da produtividade estaria vinculado a melhoria na Administração de

Recursos Humanos. Também ocorreu grande disseminação das práticas de gestão japonesas, enfatizando o trabalho de grupos, programas de controle de qualidade e maior eficiência nos processos (SAMMARTINO, 2002). O mesmo autor comenta que a década de 90 foi marcada por mudanças políticas, econômicas e sociais em todo o mundo. Essas alterações continuam em curso e a área de Recursos Humanos deixou de ser centrada somente nas atividades administrativas e passou a ter que também atuar dentro do modelo competitivo delineado pelo ambiente (SANMARTINO, 2002).

O recurso mais importante até então o capital financeiro cedeu lugar ao conhecimento. A Administração de Recursos Humanos passou a ser conhecida como Gestão de Pessoas, que, representa a maneira como as organizações procuram lidar com as pessoas que trabalham em conjunto em plena era da informação. Os gestores estão se sensibilizando de que as pessoas que trabalham em suas empresas ou organizações, não são mais meros funcionários, mas sim, seus colaboradores, e que é a partir dessa conscientização que estes passam a valorizar seus colaboradores como seres humanos.

As pessoas deixaram de ser simples recursos (humanos) organizacionais para serem abordadas como seres dotados de inteligência, conhecimentos, habilidades, personalidades, aspirações, percepções etc. A cultura organizacional sofreu forte impacto do mundo exterior e passou a privilegiar a mudança e a inovação a mudança e a inovação voltadas para o futuro e para o destino da organização. As mudanças passaram a ser rápidas, velozes, sem continuidade com o passado, trazendo um contexto ambiental de turbulência e de imprevisibilidade. (CHIAVENATO, 2002, p. 30). Pode-se entender relações humanas no trabalho como a rede de relações mantidas entre pessoas e grupos no ambiente de trabalho. É fácil inferir que teria semelhança existente no grupo familiar, recreativo e religioso.

Com a evolução do homem, os empreendimentos reúnem muitos homens, próximos uns dos outros nas indústrias e comércios de nossos dias. Uma teia cercada de relações, com frustrações e satisfações também no mundo do trabalho o que pesa em nossa vida como um todo.

### **Recursos Humanos no Brasil**

A área de Recursos Humanos no Brasil surge no Governo de Getúlio Vargas na década de 30, com a instituição do Ministério do Trabalho e a promulgação de leis que regulamentavam as relações sindicais e de trabalho. Assim, as empresas criaram os Departamentos de Pessoal e a figura do Chefe de Pessoal. Na década de 40 com a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), assegurou-se uma série de direitos ao trabalhador. A CLT, foi criada através do Decreto-Lei nº 5.452, em 1 de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda a legislação que existia no Brasil. O objetivo principal foi a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho. O termo CLT também é utilizado para denominar o indivíduo que trabalha com registro em carteira.

“A eclosão do movimento sindical em 1978 e a recessão do início da década de 80 obrigaram as organizações a efetuar revisões nas estruturas e a mudar as práticas de gestão de recursos humanos” (SANMARTINO, 2002, p.28). A instalação da indústria automobilística, na segunda metade do Século XX, trouxe a necessidade de pessoas bem preparadas e as próprias empresas qualificavam os trabalhadores e com isso surgiram novas funções para a seção de pessoal. A necessidade de treinar pessoas em habilidades decorrentes das novas tecnologias de remuneração adequadas à mão-de-obra originou uma mudança de nome para “departamento de relações industriais”. A crescente complexidade das operações transformou gradativamente relações industriais em recursos humanos. (BOOG, 1991, p.186).

A função ocupou posição de direção, passando a ter voz ativa na estratégia das empresas. As organizações estão passando por mudanças e transformações diariamente e estão mudando seus processos e estruturas, provocando constantes impactos na sociedade e na

vida das pessoas. É preciso que as organizações tratem as pessoas como pessoas, e não mais como recursos, tal quais equipamentos, prédios, mesas e cadeiras. Talvez, por serem considerados recursos especiais, precisam de “cuidados especiais” para que estejam produzindo conforme o esperado. Mas nunca deixam de serem recursos. (BOOG, 1991, p.185).

No Brasil, já se iniciou um processo de transformação. Implantaram programas de qualidade de vida no trabalho, desenvolveram habilidades humanas, sociais e políticas, implantando formas mais participativas e inovadoras de gerenciar. A contribuição do recurso humano para ser valorizada não depende só de provas ou só de números. Valem o equilíbrio entre resultados, pessoas e inovação. (BOOG, 1991, p. 193). Cada organização tem uma característica, especificação e estágio de desenvolvimento, são áreas prioritárias para investimento em recursos humanos: global – conhecer o papel dos recursos humanos, e específicos – define as diretrizes dos recursos humanos, ou seja, preparar-se e preparar a equipe de recursos humanos para novas habilidades. A área de Recursos Humanos na modernidade deve estar voltada para utilização de instrumentos adequados que conduzam a resultados efetivos e eficientes.

### **Recursos Humanos na Administração Pública**

Em 1940, um conjunto de técnicas de relações humanas foi sistematizado num método Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal - *Training Within Industry* (TWI), sendo treinados mais de dois milhões de mestres ou superiores nos Estados Unidos e milhares em outros países. A partir desta comprovação, passou-se a valorizar a área de recursos humanos, principalmente nos países mais desenvolvidos, que passaram a influenciar diretamente nos resultados da empresa, pois mais que qualquer órgão administrativo da empresa, o recursos humanos contribui para verdadeiras revoluções da atividade gerencial.

No cenário de gestão atual, nota-se que não existem grandes diferenças de atuação do recurso humano (RH) da administração pública e privada. No passado o profissional de RH era visto mais como uma parte operacional da empresa, porém, necessitava de adaptações para atender as necessidades da empresa, hoje há uma necessidade de valorizar o potencial humano, uma vez que existe uma carência de profissionais.

O profissional de RH precisa ser um parceiro acima de tudo, ser especialista nas atividades desenvolvidas, saber das funções, serem o ouvidor da empresa, agente de mudanças, saber ouvir e além de representar o empregado e representar a empresa. As diferenças estão mais especificamente no tocante da legislação, em que o RH da administração pública, além de conhecer a Consolidação das Leis Trabalhista (CLT), tem de conhecer o Estatuto dos Funcionários Públicos, já que na administração pública todos os procedimentos são norteados por esta lei. Na administração pública, o que se destaca é a criatividade, a inovação, o aspecto de realização profissional e uma atuação mais afim com a ética e com os preceitos da responsabilidade social pela própria natureza das organizações públicas, que geralmente, não têm concorrentes e nem visão de lucro.

Segundo Bresser: “(...) o Estado deve prestar diretamente, através de servidores públicos estatutário, apenas serviços que envolvem atividades específicas do Estado, isto é, as atividades que envolvem o uso do poder do Estado, ou que controlam os recursos do Estado.” (BRESSER, p. 03, 2005). Outras atividades como serviços de limpeza, alimentação e atividades auxiliares podem ser terceirizados por empresas ou organizações não governamentais, mas a responsabilidade sobre eles é do Estado, através de um núcleo estratégico formado por políticos e altos servidores.

É através do Concurso Público que os servidores públicos devem ser contratados, treinados não apenas nas matérias técnicas necessárias, mas também na essência do serviço público, seguindo uma carreira flexível devendo ser motivados por outras formas de

incentivo, pois o sistema público não pode oferecer incentivo financeiro. Sendo que o funcionário quando ingressa no sistema público deve ficar ciente de que seu objetivo é servir a sociedade. O papel do servidor público junto com os políticos que dirigem ministérios ou secretarias é fazer cumprir e interpretar a lei, alguns serviços sociais e científicos são terceirizados e os servidores públicos acabam sendo poucos, de alto nível e de grande prestígio.

É cada vez mais esperado que as organizações do setor público sejam capazes de competir com entidades dos setores públicos e privados em termos de custo unitário dos serviços, orientação ao cliente e eficiência na utilização dos recursos. Na estrutura tradicional do Estado, os serviços sociais e científicos são diretamente prestados por este, contando com um grande número de serviços públicos. É importante se ter em mente que a administração pública não pode ser universal em sua eficácia, capacidade de resposta, qualidade ou comportamento. Circunstâncias e limitações nacionais devem ser cuidadosamente levadas em conta, assim como as vias através das quais, o serviço público é passível de considerar e responder às necessidades dos cidadãos e dos principais interessados.

Há aspectos desfavoráveis na administração pública como a burocracia que dificulta a atuação do RH. Um dos desafios da gestão pública é conviver com as sucessivas mudanças de gestão, geradas por questões políticas. As pessoas precisam estar preparadas para enfrentar essas mudanças. Neste cenário da gestão do RH, é imprescindível que o setor público, seja federal, estadual e municipal, busque maior qualidade, “otimização” dos recursos, produtividade de suas ações e modelos gerenciais capazes de gerar resultados (RHCENTRAL, 2007). Para isso, é importante a obtenção de algumas características, as quais não se diferem totalmente das demais administrações de RH, são elas:

- a) Estratégico;
- b) Empreendedor;
- c) Co-responsável pela condução dos programas de governo;
- d) Mediar as competências atuais e ajudar a definir as necessárias;
- e) Ser um facilitador das mudanças;
- f) Ter visão agregada e corporativa;
- g) Ter clareza sobre sua missão e sobre seu cliente;
- h) Conhecer a lei e saber se atualizar permanentemente;
- i) Potencializar valores e exercitar a ética;
- e j) Aceitar o seu desafio profissional e pessoal.

Este objetivo exige que se tenha uma liderança voltada à missão de alinhar e integrar as melhores ferramentas e práticas de RH que possibilitem atender às estratégias e aos objetivos organizacionais.

A sensibilização da importância da qualidade no atendimento, produtividade e a satisfação do cliente-cidadão já são algumas realidades para essas empresas e para os seus profissionais. Isto significa um ajuste aos novos tempos e o cumprimento da sua função na sociedade. E esta é uma capacidade que está e deve estar sendo desenvolvida por todos os segmentos, seja da gestão pública ou da gestão privada.

Com isso, observamos muitas empresas da área pública atuando de forma mais integrada, coordenando a estratégia de recursos humanos às estratégias organizacionais, na busca de melhorar a sua forma de atuação, acreditando na importância do desempenho das pessoas nos resultados organizacionais. Portanto, o profissional de RH deve atuar como facilitador do processo de trabalho e contribuir para que as pessoas atuem de forma a desenvolver-se continuamente na eficácia dos objetivos organizacionais compartilhados em toda e qualquer organização.

As estratégias empresariais são fundamentadas pelos recursos humanos, pois se baseiam nas necessidades da empresa e das pessoas que dela fazem parte. Um dos objetivos da direção da empresa é assegurar um clima organizacional para a realização humano-profissional, dinamizando o mais valioso ativo, que é o ser humano. A empresa constitui o ambiente dentro do qual as pessoas trabalham e vivem a maior parte de suas vidas. Nesse contexto as pessoas dão algo de si mesmas e esperam algo em troca, seja a curto ou em longo

---

prazo. A maneira pela qual esse ambiente é moldado e estruturado influencia poderosamente a qualidade de vida das pessoas (...) influencia o próprio comportamento e os objetivos pessoais de cada ser humano, afetando o próprio funcionário da empresa. (CHIAVENATO, p. 08, 1992).

### **Política de Gestão de Pessoas**

As formas de administração e gestão empresarial como também os relacionamentos interpessoais nas organizações, têm passado por grandes mudanças nos últimos anos.

Para Chiavenato (2005, p. 9): “gestão de pessoas é o conjunto de decisões integradas sobre as relações de emprego que influenciam a eficácia dos funcionários e das organizações. Assim, todos os gerentes são, em certo sentido, gerentes de pessoas, porque todos eles estão envolvidos em atividades como recrutamento, entrevistas, seleções e treinamento”. A realidade atual exige que o administrador esteja apto a desempenhar funções administrativas dentro do processo administrativo, ele precisa saber planejar, organizar, dirigir e controlar, independente do cargo que ocupe, seja ele gerente, diretor, chefe ou supervisor.

O recrutamento e a seleção de pessoal são dois processos utilizados para suprimento de suas demandas, uma proveniente da empresa e outra do trabalhador. Esses processos são geralmente realizados por pessoas qualificadas e envolvidas na área de Recursos Humanos. Segundo Chiavenato (2005, p.113): “Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro das organizações”. Recrutamento significa, teoricamente, buscar o trabalhador ideal, esteja ele onde estiver, é um processo organizacional que convida pessoas que se encontram no mercado de mão-de-obra para participarem de um processo de seleção da empresa, tendo como finalidade atrair um número satisfatório de profissionais necessários para uma futura ocupação de um cargo/função na empresa.

Neste aspecto, Chiavenato (2005, p. 130), considera: “a seleção de pessoas funciona como uma espécie de filtro que permite que apenas algumas pessoas possam ingressar na organização: aqueles que apresentam características desejadas pela organização”. A seleção tem como objetivo escolher aqueles que correspondem ao perfil do cargo desejado pela empresa, ou seja, é o processo de escolher o melhor candidato ao cargo.

Algumas organizações, antes de contratar ou recrutar candidatos externos, fazem uma pesquisa interna para saber se existe o profissional capacitado para o preenchimento da vaga disponível, oferecendo assim, uma oportunidade de promoção aos colaboradores. Reduzindo assim o custo com esta contratação, pois já se sabe o histórico do funcionário que vem sendo acompanhado pelo departamento onde trabalha.

O processo de recrutamento e seleção deixa de ser somente baseado na experiência e na capacidade técnica dos candidatos; pois se valoriza a criatividade o aprendizado e a vontade de vencer de cada pessoa, não esquecendo o legado principal da organização: sua cultura, pois ela tem uma importância fundamental na seleção de um candidato em potencial.

Muitas empresas devido ao avanço da tecnologia sofreram um processo de reengenharia e demitiram muitas pessoas, pois muitos não se enquadravam em sua nova estrutura organizacional. A falta de reciclagem foi um fator fundamental para esse processo. Assim sendo, as pessoas viram-se obrigadas a fazer cursos de aperfeiçoamento para recolocação no mercado do trabalho. Sabe-se que uma pessoa desempregada perde a motivação e a auto-estima, acreditando que não poderá exercer alguma atividade no mercado formal de trabalho. O emocional do funcionário que permanece também fica abalado pela pressão exercida com a reestruturação e com as demissões ocorridas, pois ninguém sabe quando será sua vez. Nessa hora o departamento de RH deve agir para que não caia a produtividade e a rentabilidade da organização. Essas pessoas precisam estar em harmonia com o ambiente para produzirem mais, estarem motivadas.

Diferentes são as definições utilizadas para compreender o sucesso profissional, mas a verdade é que cada um pode considerar-se vitorioso profissionalmente, depende das expectativas e necessidades e, principalmente se está satisfeito com o que está realizando. Pode-se considerar que a capacidade de negociação, trabalhar em equipe, falar em público, administrar o tempo, relacionar-se com as pessoas, liderar e aprender constantemente, são características indispensáveis para que se possa atingir o sucesso profissional.

Nessa gigantesca roda de competitividade no mercado do trabalho, conseguirá ter mais sucesso aquele que souber administrar sua carreira profissional e principalmente não esmorecer diante dos obstáculos. A motivação é um dos inúmeros fatores que contribuem para o bom desempenho no trabalho, é o motor principal da evolução das organizações.

Motivação segundo Maslow (1954) existe dentro das pessoas e se dinamiza através das necessidades humanas, ninguém pode motivar ninguém, vem das necessidades internas de cada indivíduo, o que é bom para uma pessoa pode não ser para outra, cada pessoa pode sentir e perceber seus motivos e necessidades de maneira diferente em diferentes épocas ou situações. Desejos, aspirações, anseios, metas e objetivos variam entre os indivíduos, são sentimentos pessoais que precisam ser identificados para se criar ambientes capazes de atender essas necessidades e estimular a realização pessoal, que provavelmente se refletirá no comprometimento do indivíduo com a empresa a qual presta serviço.

Todas as pessoas possuem um desempenho profissional com várias qualidades como criatividade, competência, eficiência, eficácia e muitas outras. Mas se estas pessoas com tantas características não estiverem motivadas, elas farão somente por obrigação. Quando se trabalha por prazer o resultado é surpreendente.

A motivação proporciona o equilíbrio entre a razão, a emoção, e o aproveitamento ideal dos esforços para realizar seja lá o que for. A motivação nos coloca inteiros em direção a um objetivo, nos mantém centrados no foco, o resultado não poderia ser outro a não ser o sucesso e a conquista. Costumamos ouvir muitos gestores falar em promover isso ou aquilo para “motivar” suas equipes, o que eles estão tentando é estimular suas equipes para que elas realizem, vedam, comprem, produzam e transformem. Motivação é outra coisa, vem de dentro pra fora, “como se fosse explodir.” O estímulo ajuda momentaneamente mais não mantém. A motivação é auto-sustentável e individual, tem como combustível uma meta ou mesmo uma satisfação pessoal (RHCENTRAL, 2008, p.01). Somente pessoas motivadas se mantêm firmes e determinadas em alcançar seus objetivos e realizar seus sonhos.

### **Funcionamento da Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social**

A Secretaria nasceu no ano de 1951, com o nome de Secretaria de Estado dos Negócios do Trabalho e Assistência Social – (STAS). No auge do regime militar em 1964 a STAS foi extinta, sendo suas atribuições transferidas para a então recém criada Coordenadoria da Área do Trabalho (CAT), que passou a fazer parte da estrutura administrativa da Secretaria de Estado da Indústria e Comércio (SEIC).

No segundo mandato do governo Ney Braga (1979-1982) a CAT foi substituído pelo Departamento do Trabalho do Paraná (DETEPAR), que continuou a fazer parte da Secretaria de Estado da Indústria e Comércio – (SEIC) até o renascimento da Secretaria no Governo de José Richa. Em 50 anos de atividades, presente em todos os municípios do Estado através dos 18 Escritórios Regionais, localizados nas principais cidades-pólos, tendo cada um, em média 20 municípios. Com 399 Conselhos Municipais do Trabalho, Agências do Trabalhador e Posto Municipais do Trabalhador, a Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social (SETP), tem um papel crescente e cada vez mais importante na melhoria da qualidade de vida de seus cidadãos.

Apesar das várias denominações a missão de cuidar das políticas públicas relacionadas ao mundo do trabalho nas esferas municipal e estadual, priorizando parcerias e ações entre o

estado, empresariado e os trabalhadores urbanos e rurais, não se alterou. Segundo Maior (2000, p. 27): “(...) a filosofia da Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social tem em sua concepção a defesa da melhoria das condições de vida dos trabalhadores e do sagrado direito ao trabalho (...)”.

Organicamente a Secretaria do Trabalho Emprego e Promoção Social sempre estiveram integradas a Secretarias Compostas pelas áreas da Assistência Social, Assuntos Comunitários, Indústria e Comércio, Justiça e Ação Social que pela natureza, acabam ganhando prioridade em detrimento da área do trabalho. E a estrutura das agências implantadas encontrava-se cada vez mais fragilizada, os poucos equipamentos que havia estavam se tornando obsoletos e os procedimentos adotados eram inadequados.

Diante destas dificuldades, no ano 1993 deram-se início à reestruturação das agências do Sistema Nacional de Emprego – SINE, por meio do sistema de parcerias com prefeituras municipais, sindicatos dos trabalhadores, associações comerciais e industriais, universidades e outros, cabendo a cada parceiro, conforme suas possibilidades e mediante convênio, a cessão de espaço físico, pessoal, equipamentos ou manutenção, auxiliando, assim, na manutenção dessas agências. Desse modo, as agências responsáveis pela execução do programa foram sendo reativadas e, no final de 1993, os recursos do Convênio MTE/Codefat/93 (Ministério do Trabalho/Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo do Trabalhador), somados aos do Convênio/94, possibilitaram a reestruturação do Sistema Público de Emprego no Paraná, de maneira que, em 2002, havia 117 agências ativas instaladas em todo o Estado paranaense.

A modernização da máquina administrativa e a informatização de todos os órgãos da Secretaria resultaram na prestação de novos serviços tais como: multi aplicação dos cursos de qualificação profissional, constituição e fortalecimento dos Conselhos Municipal do Trabalho, instalação de Terminal do Trabalhador facilitando assim o acesso a informações do trabalhador desempregado; criação do programa Geração de Emprego e Renda; Disque Pequenos Serviços além de outras ações.

Atualmente a Secretaria conta com oito coordenadorias que compõem a estrutura organizacional da SETP no âmbito da Sede e em nível de atuação programática, atuando nas áreas do Trabalho e Assistência Social: a) Coordenadoria de Intermediação de Mão-de-Obra – CIM; b) Coordenadoria de Formação Profissional – CFP; c) Coordenadoria de Seguro-Desemprego – CSD; d) Coordenadoria de Geração de Emprego e Renda – CGE; e) Coordenadoria de Estudos, Pesquisas e Relações de Trabalho – CRT; f) Coordenadoria de Programas Especiais de Enfrentamento da Pobreza – CEP; g) Coordenadoria de Apoio a Gestão Municipal de Assistência Social – CGM; h) Coordenadoria de Desenvolvimento Integrado – CDI.

As oito coordenadorias citadas interagem e integram-se operacionalmente, definindo programas que se completam, tanto na elaboração quanto nas respectivas operacionalizações. A interação, em nível regional, pela assessoria aos Escritórios Regionais e Agências do Sistema Público de Emprego, por reuniões macro-regionais ou gerais com as equipes técnicas regionais e equipe da sede da Secretaria. Compete às equipes técnicas do Escritório Regional desenvolver o conjunto dos programas da SETP de acordo com sua incidência regional, articulando as parcerias necessárias e tomando as providências técnico-administrativas para a efetiva concretização das ações.

Podemos considerar o Trabalho, Emprego e a Renda como alavancas, que elevam as condições sociais de uma sociedade. Com trabalho, o cidadão se torna gestor do seu próprio desenvolvimento. Atualmente, o trabalho está mais escasso nos locais onde convencionalmente era encontrado. As oportunidades de emprego e geração de renda existem, mas hoje elas são conseguidas com maior facilidade nas formas alternativas de ação.

Para a Secretaria do Trabalho, Emprego e Promoção Social, as políticas de trabalho e renda estão voltadas para programas que criem postos de trabalho de maneira solidária,

fomentando a criação de associações que propiciam o desenvolvimento local de cada comunidade. Outra atuação da Secretaria no setor do trabalho é fortalecer as ações do sistema público de emprego que, cada vez mais, busca qualificar mais trabalhadores e negociar maior flexibilidade do empresário que oferece uma vaga de trabalho, para que deixe de existir discriminação por idade, sexo ou necessidades especiais do trabalhador. Todas as atuações visam à inclusão social, com geração de renda, em todos os setores da sociedade.

### **PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Essa pesquisa trata-se de um estudo de caso que se propõe descrever a importância de se ter pessoas qualificadas na gestão municipal. Para essa pesquisa, foram utilizados materiais como livros e *internet*, o que consiste em fazer um aporte teórico, resgatando o que já foi produzido sobre o assunto. O estudo é de base bibliográfica e com análise dos dados de um questionário semi-estruturado aplicado às pessoas que trabalham atualmente nas agências do trabalhador microrregional de Francisco Beltrão no período de dezembro de 2007 a fevereiro de 2008. Utilizou-se da análise de frequência e de discurso dos participantes.

O Escritório Regional da Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social com sede em Francisco Beltrão, responsável pela microrregião que atende 12 Agências localizadas nos municípios de Ampére, Barracão, Capanema, Dois Vizinhos, Francisco Beltrão, Marmeleiro, Nova Prata do Iguaçu, Planalto, Salto do Lontra, Santo Antônio do Sudoeste, São Jorge do Oeste e Verê. Neste estudo, procurou-se descobrir qual é o perfil do profissional que atua nos municípios e também como ingressou neste trabalho/função.

### **RESULTADOS E ANÁLISE**

De um total de 12 municípios que participaram da pesquisa, somente nove participaram da coleta de dados retornando os questionários. Os questionários foram encaminhados *on line* e continham 24 questões, sendo 15 abertas e nove fechadas. Abaixo são apresentados os resultados que procuram responder o objetivo geral desta pesquisa.

Dos funcionários das Agências que participaram da pesquisa observa-se um equilíbrio entre os gêneros com prevalência do sexo feminino e de funcionários com faixa etária menor de 30 anos. Os dados apresentados na Tabela 1 também demonstram que 53,8% dos funcionários estão acima de 31 anos. Esse resultado pode ser relacionado com o tipo de função que desempenham que esta ligada ao ingresso através de concurso público, com estabilidade no emprego.

Dentre os que participaram da pesquisa 91,6% se denominaram brancos, índices que demonstram a presença da discriminação racial, ou seja, a pequena presença da população negra no mercado formal. Segundo Abram (2006, p.40) em análise do PNAD de 1992 a 2003 descrevem que “(...) essas desigualdades são (...) acentuadas: foram classificadas como informais ou precárias 50,4% das ocupações dos brancos (de ambos os sexos) e 65,3% das dos negros (de ambos os sexos), o que configura uma diferença de 29%”. A mesma autora comenta que a rentabilidade das mulheres é inferior a dos homens, inclusive com o mesmo nível de escolaridade. “Por hora trabalhada, as mulheres recebem, em média, 79% da remuneração média dos homens (ou seja, 21% a menos) e os trabalhadores negros de ambos os sexos recebem em média a metade (50%) do que recebem o conjunto dos trabalhadores brancos de ambos os sexos” (ABRAM, 2006, p.42). Observando os dados pode-se correlacionar idade com estado civil de casado que também pode se relacionar com permanência no mesmo emprego. O estado civil de 45,8% é casado e aproximadamente 30% solteiros.

Tabela 1 – Características socioeconômicas dos entrevistados da Secretaria de Estado, Trabalho, Emprego e Promoção Social da microrregião de Francisco Beltrão, 2008.

Características	N= 24	Frequência
<b>Sexo</b>		
Feminino	14	58,3
Masculino	10	41,7
<b>Idade</b>		
21 a 30 anos	11	45,8
31 a 40 anos	04	16,6
41 a 50 anos	04	16,6
51 anos e mais	05	20,8
<b>Raça/Etnia</b>		
Branca	22	91,6
Parda/morena	02	8,4
<b>Estado civil</b>		
Solteiro	07	29,2
Casado	11	45,8
Divorciado	01	4,2
Amasiado	03	12,5
Viúvo	01	4,2
Separado	01	4,2
<b>N.filhos</b>		
Não tem	09	37,6
01 a 02	11	45,8
03 a 04	04	16,6
<b>Escolaridade</b>		
1º grau incompleto	01	4,2
2º grau completo	06	25
3º grau incompleto	08	33,3
3º grau completo	09	37,5
<b>Tempo de residência</b>		
01 a 10 anos	02	8,4
11 a 20 anos	05	20,8
21 anos acima	17	70,8
<b>Tipo de residência</b>		
Imóvel próprio	17	70,8
Alugado	03	12,5
Financiado	01	4,2
Outro	03	12,5

Fonte: Puerari e Diefembach, 2008.

Em relação à composição familiar 45,8% tem de um a dois filhos, isto demonstra a tendência nacional da redução da taxa de fecundidade a 2,11 filhos por casal. A redução do número de filhos esta relacionada à escolaridade dos pais, padrão de vida e o custo de manutenção de uma família numerosa. Pesquisa de Abram (2006, p.42), enfatiza que a partir dos anos 90, ocorre uma elevação “nos níveis de escolaridade da População Economicamente Ativa (PEA), com uma significativa diminuição da porcentagem de pessoas com menos escolaridade e um aumento nos níveis superiores de escolaridade”. Isto ocorre no perfil dos entrevistados da SETP, no qual 58,3% que têm ensino médio completo e 37,5% com superior completo, ou seja, 95,8% dos entrevistados possuem o segundo grau completo. Abram (2006, p.42) em seu estudo cita que “a porcentagem de pessoas com menos de quatro anos de estudo se reduziu de 35% para 24%, com menos de oito anos passou de 67% para 53% e com mais de oito anos cresceu de 33% para 47%”.

A permanência da residência no município de atuação dos funcionários é um fator de relevância já que indica um entrosamento social e um comprometimento com a sociedade.

Dos entrevistados 70,8% residem acima de 21 anos no município que atuam e possuem imóvel próprio.

O serviço público na esfera municipal, estadual e federal é regido por regimento próprio que define as formas de contratação de pessoal para execução das atividades.

No caso da Secretaria Estadual do Trabalho do Estado do Paraná e o regime dos funcionários públicos está previsto na Lei nº 6.174/70 que define a forma de contratação do funcionalismo público. As Agências do Trabalhador da Microrregião de Francisco Beltrão, 45,8% foram contratados para cargos comissionados, o qual permite a contratação sem concurso público, sendo definida a sua permanência por interesse do gestor e pela qualificação do profissional para atuar no serviço público. Esse tipo de contratação pode apresentar aspectos negativos como a exoneração quando da troca de administrador, permanência de profissionais sem qualificação ou área de interesse da secretaria e rotatividade de funcionários.

Observa-se na Tabela 2 que apenas 25% dos funcionários são concursados, este percentual pequeno pode estar correlacionado com a política de recursos humanos do governo estadual e a ausência de concurso público. Estes dados reforçam uma tendência descrita nos anos 90, do aumento dos trabalhadores públicos de carreira, titulares, legalmente ou na prática estáveis, e com dedicação exclusiva, nos anos recentes, cresceu o emprego avulso e temporário e as jornadas de trabalho por tempo parcial e/ou flexível (Carvalho Filho, 2002, p.40). Isto reflete no aumento do número de empregados públicos por tempo parcial, exercendo mais de uma atividade, inclusive no setor privado e o aumento de servidores contratados, estes geralmente desenvolvem atividades por um determinado período de tempo, sem a possibilidade de prorrogação dos contratos (CARVALHO JÚNIOR, 2002).

Tabela 2 – Perfil profissional dos entrevistados da Secretaria de Estado, Trabalho, Emprego e Promoção Social da microrregião de Francisco Beltrão, 2008.

Profissional	N= 24	Frequência
<b>Ingresso</b>		
Concurso	07	29,2
Cargo comissionado/ Indicação	17	70,8
<b>Forma de contrato</b>		
Efetivo	07	29,2
Contratado	17	70,8
<b>Tempo trabalho</b>		
Menos de 1 ano	04	16,7
1 a 5 anos	11	45,8
5 anos e 1 mês. a 10 anos	05	20,8
10 anos e mais	04	16,7
<b>Rendimento</b>		
1 a 2 salário mínimo	10	41,7
2,1 a 4 salário mínimo	09	37,5
4,1 salário mínimo	05	20,8
<b>Execução das atividades</b>		
Sim	05	20,8
Não	19	79,2

Fonte: Puerari e Diefembach, 2008.

Em relação ao tempo de atividades ligadas a SETP, 45,8% atuam entre um a cinco anos, estes profissionais, podem ser os que se encontram em cargos comissionados, que duram geralmente o tempo de uma gestão. Esses recursos humanos geralmente assumem as chefias da SETP na região e desempenham papel de articulador local. Já 37,5% estão a mais de cinco anos sendo que destes 16,7% estão a mais de dez anos da função, estes profissionais provavelmente são os ingressantes do concurso público que independem do gestor estadual e funcionários contratados por falta desta mão-de-obra específica para desempenhar atividades

na SETP. De acordo com Carvalho Júnior (2002) apesar da parcela significativa de contratados, por critérios pessoais e políticos de indicação, sabe-se que esses não-efetivos têm maior dificuldade de serem efetivados pelo nepotismo e o clientelismo. Ocorre que após a promulgação da Constituição Federal de 1988 a incorporação ao quadro efetivo de empregados somente ocorre através de concurso público.

Em relação aos rendimentos 79,2% recebem de um a quatro salários mínimos, destes o 41,7% recebem de um a dois salários mínimos. Para estes últimos o rendimento compromete em parte as despesas para manutenção da vida, pois de acordo com notícia veiculada pelo Dieese (2006) para garantir a compra da cesta e pagamento das despesas com saúde, moradia, educação, higiene, lazer e previdência, uma família de quatro membros deveria ter um ganho de mínimo de R\$ 1.510,00, em outubro (Agência Brasil, 2008). Observa-se que com esta renda as famílias conseguem mal apenas garantir a cesta básica para suas famílias já que o custo desta em abril de 2008 foi estimado em R\$ 261,46 (PROCON, 2008).

Dos entrevistados 79,2% responderam que não encontraram dificuldades de se adaptar e executar as atividades dentro da SETP. Isso demonstra que a escolaridade pode ser um fator positivo que facilita o entendimento e a execução das atividades que estão ligadas a execução de políticas públicas de inserção de indivíduos no mercado de trabalho.

A Tabela 3 apresenta aspectos ligados a SETP e seus funcionários, dos que participaram da pesquisa 95,8% afirmam conhecer a política e 79,2% a missão da SETP. Conhecer a política e a missão do local que desempenha atividades é um fator importante, pois as políticas de trabalho e renda estão voltadas para programas que criam postos de trabalho que propiciam o desenvolvimento local de cada comunidade.

Tabela 3 – Grau de conhecimento dos entrevistados sob a Secretaria de Estado, Trabalho, Emprego e Promoção Social da microrregião de Francisco Beltrão, 2008.

SETP	N= 24	Frequência
<b>Política da SETP</b>		
Sim	23	95,8
Não	01	4,2
<b>Missão da SETP</b>		
Sim	19	79,2
Não	05	20,8
<b>Qualificação em RH</b>		
Sim	06	25
Não	18	75
<b>Programas</b>		
Intermediação mão-de-obra	21	45,6
Seguro desemprego	13	28,2
Portador de necessidades especiais	02	4,4
Qualificação profissional	10	21,8

Fonte: Puerari e Diefembach, 2008.

Destes que ingressaram na Secretaria 75% afirmam que não existe um projeto de qualificação profissional. Esse percentual contradiz a política e a missão da Secretaria de estar qualificando profissionais para o ingresso no mercado de trabalho e ao mesmo tempo não oferece qualificação a seus funcionários.

Sua função é qualificar o trabalhador para ocupar emprego de qualidade; ou ainda, abrir novos horizontes ocupacionais para o trabalhador. Como diretriz básica, pretendeu o MTb estruturar o SINE como o Sistema Público de Emprego do país, buscando a sua institucionalização, através de legislação específica, com vistas a prestar um atendimento integrado ao trabalhador e aos demais agentes envolvidos no mercado de trabalho, nas áreas de intermediação de mão-de-obra, seguro-desemprego, qualificação profissional, informação

---

e análise do mercado de trabalho, e geração de emprego e renda (ALVES e VIEIRA, 1995, p.127-8)

Tendo esta função a Secretaria deveria investir em qualificação interna em modelo que priorize a flexibilidade, a diversificação e a descentralização de atividades, o que poderá tornar mais eficiente o serviço e atendimento ao público. O mercado exige do setor público qualidade nos serviços e novas práticas de trabalho, que envolvam atividades em grupo, a politécnica, capacidade de interpretar instruções e habilidades para utilizar equipamentos e materiais mais sofisticados.

Os entrevistados atuam em mais de uma atividade dentro da SETP, demonstrando que este tipo de trabalho exige habilidade de estar desempenhando várias funções e compreender os diferentes serviços ofertados. Em algumas questões abertas aplicadas no questionário, os entrevistados responderam o que irrita no ambiente de trabalho, espaço físico, se gostariam que fosse alterado no ambiente de trabalho, comprometimento e o sistema operacional e equipamentos.

Para que o serviço seja mais eficiente é necessária uma sensibilização junto à administração municipal, onde os agentes tenham maior respaldo e condições para desenvolver o trabalho. O ambiente de trabalho é adequado, pois estão em bom espaço físico, alguns inclusive com salas individuais. Existem alguns problemas internos de relacionamento causado pela falta de capacidade, coleguismo e comprometimento de algumas pessoas.

Os profissionais têm metas de intermediação a serem atingidas, mas muitas vezes por falta de recursos públicos para a realização de cursos de qualificação torna-se difícil a colocação das pessoas no mercado de trabalho, pois a maioria das pessoas não estão qualificadas para atender a demanda do mercado. Acreditamos que os funcionários das Agências estão satisfeitos com seus rendimentos, pois quando foram contratados ou assumiram o cargo através de concurso, estavam cientes da categoria salarial que pertenciam.

Consideramos que a falta de motivação entre as equipes das agências é causada pelo comodismo e pela falta de comprometimento da própria equipe, pois existem agências em municípios do mesmo porte com ações diferentes onde um município se destaca mais em números de ações desenvolvidas. A Secretaria possui orçamento para qualificação das equipes e sempre que um funcionário ingressa no quadro é qualificado para operacionalizar o sistema. Sempre que necessário são repassadas informações sobre a atualização do sistema, também são realizados encontros regionais durante o ano com temas diversos para repasses de informações. As equipes das agências são subordinadas aos Escritórios Regionais, recebendo suporte dos técnicos que atuam nos escritórios quanto dos técnicos da sede em Curitiba-PR.

## **CONSIDERACOES FINAIS**

O desafio da Secretaria de Emprego e Relações do Trabalho está centrado em desenvolver políticas de qualificação em massa dos trabalhadores rompa com a concepção tradicional de capacitação profissional e incorpore a formação escolar para possibilitar a continuação — peças fundamentais para o sucesso da modernização e a garantia de um emprego de qualidade.

Para a garantia de um processo de acesso ao emprego, segurança ao trabalhador, ao empresário e a qualificação profissional este órgão necessita de profissionais que compreendam a política da Secretaria e tenham um perfil profissional adequado para se relacionar com as empresas públicas e privadas e o trabalhador.

Este profissional que atua com recursos humanos deve compreender o contexto atual que é movido pela produção de conhecimento e que passa a exigir inovações tecnológicas e conseqüentemente mão-de-obra qualificada, principalmente para a pesquisa. Já se sabe que a disponibilidade de trabalhadores com maior escolaridade assegura a rapidez na aprendizagem,

na capacitação e diminuição de custos, como por exemplo, com a manutenção de equipamentos, “mal” utilizados pela falta de conhecimento técnico.

Observa-se pelos dados coletados que as Secretarias da microrregião investigada que o perfil profissional encontrado é o seguinte, sexo feminino, de 21 a 30 anos, de cor branca, casado, com um a dos filhos. Reside a mais de 21 anos no município, com imóvel próprio, com segundo grau completo, atuando em cargo comissionado por contrato, com tempo médio de dois anos e meio e que afirmam conhecer a política e a missão da Secretaria de Estado de Política e Emprego. Estes profissionais assumiram as atividades sem receberem qualificação e atendem todos os tipos de serviços ofertados pela Secretaria.

O perfil identificado apresenta características importantes para atuação dentro da Secretaria, a faixa etária e grau de escolaridade, que facilitam no atendimento ao público, no recebimento de novas informações, na adaptação do uso de novos equipamentos e materiais. O fato de residirem no município e terem imóvel próprio facilita o conhecimento da realidade local, bem como da população e dos governantes locais, influenciando nas escolhas das atividades de qualificação profissional, no incentivo da implantação e permanência de determinados ramos produtivos. Por conhecerem o discurso da Secretaria facilita na implantação das políticas propostas por esta, procurando não fugir das metas estabelecidas pelo governo estadual e federal.

Aspectos negativos estão ligados a renda, forma de contrato de trabalho e ausência de qualificação profissional. A remuneração dos profissionais que atuam na Secretaria não é motivacional, por comprometer 40% da renda com a cesta básica. A forma de contrato por período determinado causa insegurança nos profissionais, não permite continuidade do trabalho, exige adaptação permanente dos profissionais, não cria uma identidade da Secretaria o que provavelmente interfere no atendimento ao público, principalmente na execução de programas de atenção ao trabalhador. Em relação à ausência de qualificação é o item que consideramos de maior gravidade, já que o profissional que ingressa na Secretaria, geralmente não tem conhecimento do funcionamento interno deste órgão, preparo para atender o público dentro da metodologia proposta e não observa perspectiva de crescimento.

Por tanto, chega-se a algumas considerações sobre o profissional que atua nas Secretarias da microrregião: a) Necessidade de incentivo financeiro, motivacional e de qualificação; b) Da abertura de concurso público, para ingresso de profissionais de carreira; c) Da divulgação da metodologia de atendimento ao público pela Secretaria; d) Periodicidade de cursos, treinamentos e programas de qualificação permanente dos funcionários da Secretaria. Acreditamos que sendo atendidos estes itens teremos recursos humanos motivados, comprometidos com as atividades e interessados em desenvolver a política de inserção e qualificação profissional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAM, Laís. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. Cienc. Cult. , São Paulo, v. 58, n. 4, 2006 . Disponível em: <[http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0009-67252006000400020&lng=en&nrm=iso](http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400020&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 15 May 2008.

AGÊNCIA BRASIL. Preço da cesta básica sobe em 14 capitais brasileiras, diz Dieese. Disponível em: < <http://www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2006/11/01/materia.2006-11-01.5909834232>>. Acesso em maio 2008.

ALVES, E.L.G. e VIEIRA, C.A.dos S. Qualificação profissional: uma proposta de política pública. Planejamento e Políticas Públicas. Nº 12 - JUN/DEZ de 1995.

BOOG, G. G. O Desafio da competência: como enfrentar as dificuldades do presente e preparar sua empresa para o futuro. São Paulo: Editora Best Seller, 1991.

- BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Intermediação de mão-de-obra. Disponível em: < <http://www.mte.gov.br/imo/default.asp>>. Acesso em out. 2007.
- BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Seguro desemprego. Disponível em: < [http://www.mte.gov.br/seg\\_desemp/default.asp](http://www.mte.gov.br/seg_desemp/default.asp)>. Acesso em out. 2007.
- BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Qualificação profissional. Disponível em: < <http://www.mte.gov.br/pnq/default.asp>>. Acesso em out. 2007.
- CARVALHO FILHO, E.D.P de. Evolução de emprego público no Brasil nos anos 90. (Tese Doutorado). Instituto de Economia. Universidade Estadual de Campinas, 2002.
- CHIAVENATO, I. Gerenciando pessoas: o passo decisivo para a administração participativa. 3ª ed. São Paulo: Makron Books, 1992.
- \_\_\_\_\_. Recursos humanos. Edição Compacta , 7ª ed. – São Paulo: Atlas, 2002.
- \_\_\_\_\_. Gestão de pessoas. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
- \_\_\_\_\_. Recursos humanos: o capital humano nas organizações, 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- IPARDES. Disponível em: <[www.ipardes.gov.br](http://www.ipardes.gov.br)>. Acesso em 10 jan 2008.
- FISCHER, A.L. A constituição do modelo competitivo de gestão de pessoas no Brasil. Um estudo sobre as empresas consideradas exemplares. (Tese Doutorado). Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo, 1998.
- LINS FILHO, L. O estímulo e a motivação. Disponível em: <[www.administradores.com.br](http://www.administradores.com.br)>. Acesso em mar.2008.
- MAIOR, L.S. Secretaria do Trabalho do Paraná: sua história suas lutas. Curitiba: SERT/Imprensa Oficial, 2000.
- MASLOW. A.H. Motivation and personality. New York: Harper & Brothers, 1954.
- PEREIRA. L.C.B. Princípios da administração pública. Disponível em: <[www.bresserpereira.org.br](http://www.bresserpereira.org.br)>. Acesso em Nov.2007.
- PROCON. Fundação de Proteção e Defesa do Consumidor. Cesta Básica - Abril 2008. Disponível em: <http://www.procon.sp.gov.br/noticia.asp?id=827>. Acesso em maio 2008.
- RHCENTRAL. RH na administração pública. Esses profissionais exercem as suas funções como deveriam? Disponível em: < [www.rhcentral.com.br](http://www.rhcentral.com.br)>. Acesso em out.2007.
- ROSA. E.S. Recrutamento e seleção de pessoal. Quais as vantagens deste processo para uma organização? Disponível em: < [www.oswaldocruz.br](http://www.oswaldocruz.br)>. Acesso Nov. 2007.
- SETP. Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social. Disponível em: <[www.sine.pr.gov.br/setp/institucional](http://www.sine.pr.gov.br/setp/institucional)>. Acesso em nov.2007.
- \_\_\_\_\_. Apostila do curso de monitoramento da rede do SP/PR. Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social – Núcleo da Coordenação do Sine. Curitiba, PR. 2006.
- \_\_\_\_\_. Políticas estaduais da assistência social e do trabalho e emprego: contexto, concepções, diretrizes, prioridades e estratégias de implementação. Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social. Gestão 2003-2006, Curitiba, 2003.
- \_\_\_\_\_. Manual do conselheiro: concepção, instituição, papel e dinâmica de funcionamento dos Conselhos Municipais do Trabalho. Secretaria de Estado do Emprego e Relações do Trabalho. Conselho Estadual do Trabalho. Governo do Estado do Paraná, Edição Revisada. Curitiba, 1999.
- STADUTO, J.A.R.; TREVISIO, S.L.; JONER, P.R. Sistema Público de Emprego do Paraná: uma análise regionalizada da intermediação da mão-de-obra. Disponível em: < >. Acesso em setemb. 2007.
- TOLEDO, F.de. Administração de pessoal: desenvolvimento de recursos humanos. Editora Atlas S.A, 1978.
- YIN, R. Estudo de caso: planejamento e métodos. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.
- WIKIPEDIA. Consolidação das leis trabalhistas. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org>> Acesso em Nov.2007.