



EVOLUÇÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE TRABALHO NO BRASIL: Da promoção do trabalho à promoção da empregabilidade.

Marcos André Porto ¹

Joíse Isaura Pereira de Oliveira Porto ²

Yasmin de Araújo Porto ³

RESUMO

No presente trabalho, busca-se analisar como, a partir da evolução das chamadas Políticas de Trabalho no Brasil, passou-se das ações de incentivo à geração do emprego, às políticas de promoção da empregabilidade, e quais os reflexos desta transição para a classe trabalhadora no país.

Palavras-chave: Políticas de trabalho, emprego, empregabilidade.

ABSTRACT

In this paper, we seek to examine how, from the evolution of so-called Labour Policies in Brazil, it moved the stock to encourage generation of employment policies to promote employability, and what the consequences of this transition for the class working in the country.

Keywords: Labour Policies, employment and employability.

1. INTRODUÇÃO

Ao se falar da evolução das políticas de emprego no contexto brasileiro, deve-se considerar que na referida realidade, o processo de urbanização foi (e ainda é em muitos locais do país), anterior à industrialização, o que gerou certo atraso no que

¹ Mestre. Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Maranhão (IFMA). marcos_a_porto@yahoo.com.br

² Bacharel. Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Maranhão (IFMA).

³ Estudante de Graduação. Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Maranhão (IFMA).



concerne à implantação de políticas voltadas para melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, os quais no contexto urbano concentravam-se, ainda no limiar do século XX, nos setores ligados aos serviços.

As causas do referido atraso no surgimento das primeiras medidas de proteção social aos trabalhadores brasileiros, em relação aos trabalhadores europeus (cerca de trinta anos), residem em três motivos, os quais seriam: a não difusão por todo o país da industrialização, sendo o trabalho assalariado mais exceção do que regra; o pequeno poder de pressão dos sindicatos, os quais se limitavam a apenas algumas atividades; e finalmente a estrutura política do país, com forte participação, seja no poder executivo seja no legislativo, das oligarquias estaduais, algo bem diferente do que se observa no contexto europeu⁴.

2. NOTAS SOBRE O PROCESSO EVOLUTIVO DAS POLITICA DE TRABALHO NO BRASIL

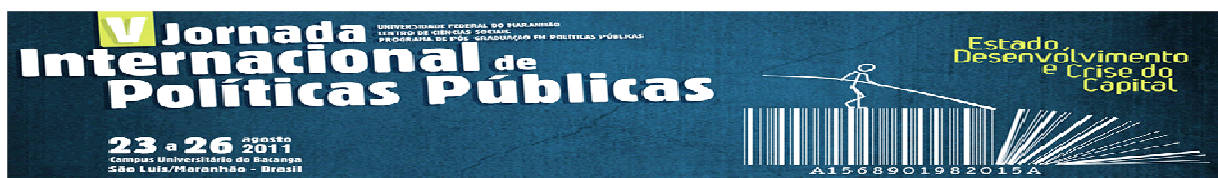
No Brasil, as primeiras conquistas da classe trabalhadora, começam a ser alcançadas próximo da década de 1920, com a implantação (em 1919) da proteção contra os acidentes de trabalho (lei 3724), seguida da criação das caixas de aposentadoria e de pensão (lei 4682, ou Elói Chaves), o que culminou, no mesmo ano, na criação do conselho nacional do trabalho.

Segundo Viana (1976, apud, BARBOSA e MORETTO, 1998, p. 62) somente em 1926 é que são regularizadas as leis que tratam dos acidentes de trabalho, férias e códigos de menores, e no ano seguinte, estabelece-se o que seria o primeiro embrião do direito do trabalho no país, com a criação do seguro contra doença.

É na chamada revolução de 1930, que se conseguem avanços mais significativos para as políticas de emprego no país, as quais passam a se constituir em um dos eixos ou frentes prioritárias de atuação estatal.

Cria-se assim, no referido ano, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, o qual ainda em 1930 promove uma maior participação dos brasileiros natos no mercado de trabalho nacional, com a criação da chamada “Lei dos dois terços”, que estabelecia a

⁴ Sobre tal assunto ver FREY, 2000 e SILVA e MELO, 2000. Com relação ao processo evolutivo das políticas de trabalho no contexto europeu, uma boa análise é feita por PORTO, 2007.



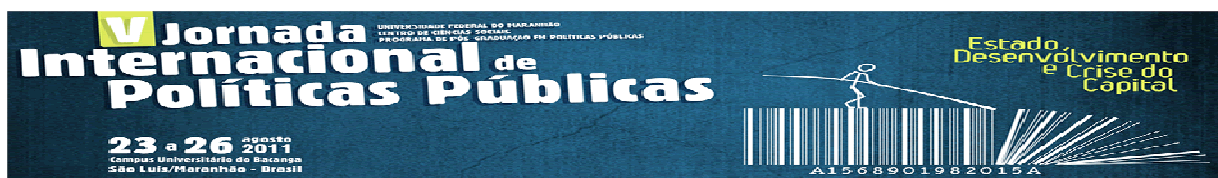
obrigatoriedade de dois terços do total de empregados serem brasileiros natos, a fim de reduzir as pressões sociais por emprego, decorrentes da crise de 1929.

Outras leis importantes foram instituídas em um curto espaço de tempo, resultantes da atuação do Ministério, entre as quais se podem citar: a regulamentação do trabalho feminino (1931 – a qual impedia a discriminação por gênero, bem como a demissão em razão de gravidez), a Lei do Trabalho do Menor (do mesmo ano, e que proibia o trabalho industrial para quem tivesse menos de 14 anos, e que regulamentava o trabalho entre 14 e 18 anos apenas sob determinadas condições). Sendo também do mesmo período, a regulamentação do trabalho noturno no país, também sob certas condições.

Em 1932, institui-se a carteira profissional, como documento para todos os trabalhadores ocupados com idade superior a 16 anos, a qual passa a servir como instrumento de registro de toda a vida profissional dos mesmos, sendo que no mesmo ano, cria-se a Lei das Convenções Coletivas, que dispunha sobre a forma de negociação das condições de trabalho, diretamente entre empregadores e empregados (podendo estes ser representados pelos sindicatos), bem como a regulamentação das jornadas de trabalho do comércio e da indústria, instituindo-se também regras sobre o trabalho noturno e o descanso semanal, as quais foram estendidas, entre 1933 e 1936 para outras categorias de trabalhadores do setor de serviços.

Em 1934, é introduzido, pela constituição federal, o salário mínimo, o qual, no entanto, só entrou em vigor em 1936, quando foram instituídas pela Lei nº 185, as comissões do salário mínimo, (que só vieram a ter sua composição definida em 1938), a quem caberia definir as necessidades essenciais da população, a fim de fixar o valor do salário mínimo. Assim, apenas em 1º de maio de 1940, pela lei nº 2162, o salário mínimo foi instituído, inicialmente com quatorze valores diferentes, e abrangendo apenas os trabalhadores urbanos com carteira de trabalho assinada, excluindo os trabalhadores rurais e urbanos sem carteira assinada.

Três anos depois da implantação do salário mínimo (em 1º de maio de 1943) o governo Vargas reúne toda a legislação trabalhista criada durante a década de trinta, a qual depois de compilada e organizada, é promulgada como Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o que, segundo Barbosa e Moretto (op. cit. p. 69) “possibilitou a



consolidação do mercado de trabalho nacional, contribuindo para o movimento de industrialização do país”.

Além de contribuir para o processo de estruturação do mercado, com a CLT, o Estado buscou também formas de suprir as necessidades de formação da mão-de-obra, a fim de atender à crescente demanda da indústria nacional por trabalhadores de maior qualificação. É nesse contexto que começam a surgir, ainda nos anos 40, iniciativas voltadas para o fornecimento de mão-de-obra especializada para a indústria, a partir da criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e do Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio (SENAC). A partir de então, o “sistema S”⁵ passa a funcionar como formador de mão-de-obra especializada, ou de trabalhadores do “chão da fábrica”, sendo que o quadro de trabalhadores de nível médio (ou de 2º grau) passa a ser formado dentro do sistema formal de educação, com a atuação das escolas técnicas (sejam elas federais ou não).

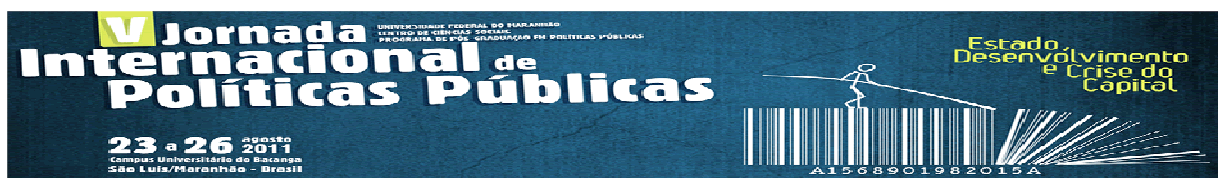
Assim sendo, segundo Barbosa e Moretto (op. cit), no período que se estende do início dos anos 30, até o início dos 60, se observa a consolidação do mercado de trabalho no Brasil, tendo como base a expansão do trabalho assalariado e das ocupações urbanas.

No período que se seguiu à consolidação das leis de trabalho (década de 40), até os anos 80, percebeu-se um intenso processo de migração de pessoas das áreas rurais para os espaços urbanos, onde, segundo Pochmann (1997, p. 22-23)

[...] significativas transformações econômicas e sociais possibilitaram a criação média anual de 725 mil empregos assalariados, sendo a maior parte destes incorporada ao Estatuto do Trabalho, com registro em carteira de trabalho entre 1940 e 1980.

Assim, essa massa de trabalhadores que chegava às cidades tinha assegurados todos os direitos trabalhistas previstos na legislação, ocasionando um aumento da proporção de trabalhadores com carteira assinada de 30% em 1940, para 70% em 1980. Da mesma forma, aumentou a proporção de trabalhadores assalariados

⁵ O chamado “sistema S” compreende além do SENAI/SESI e SENAC/SESC, o Serviço Nacional de Aprendizagem em Transportes – SENAT, e o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE (BARBOSA e MORETTO, op. cit. p. 70).



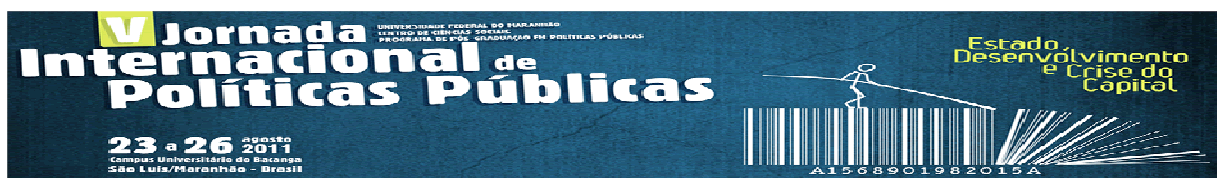
em relação ao total dos ocupados (taxa de assalariamento), que passou de 42% para 73% no mesmo período, reduzindo-se também, e de forma sem precedentes, o número de pessoas trabalhando por conta própria, sem remuneração e desempregadas, o que se deveu em grande medida às grandes taxas de crescimento econômico do período (cerca de 7% ao ano), o que inclusive motivou a denominação dada ao mesmo período do milagre⁶ (BARBOSA e MORETTO, op. cit.).

Dentro de tal período, verificam-se avanços também no que se refere à previdência social, com a criação do INPS (Instituto Nacional de Previdência Social) em 1966, o qual passou a gerir (a partir da ação estatal) aos antigos institutos existentes, sendo tal sistema expandido nos anos 70, passando a cobrir não só os trabalhadores formais urbanos, como também as outras categorias de trabalhadores urbanos, além de avançar para a cobertura dos trabalhadores rurais. Assim, conforme Barbosa e Moretto (op. cit.) foram incluídos no sistema os trabalhadores domésticos (1972), os autônomos e jogadores de futebol profissional (1973), bem como os trabalhadores temporários nas empresas.

No tocante à formação profissional, criou-se em 1963 o Programa Intensivo de Preparação de Mão-de-Obra (Pipmo - decreto 53324), o qual visava atender à demanda por mão-de-obra, através de cursos volantes em escolas e empresas, a fim de complementar a atuação do “sistema S” e das escolas técnicas. Em 1971, o Pipmo passou a integrar o Sistema Nacional de Ensino Supletivo, atuando também na formação profissional de trabalhadores de outros setores da economia, que não o da indústria. Nesse sentido, passou a ser responsável pelos seguintes programas: de qualificação (voltado para pessoas que ainda não exerciam ocupação), e de aperfeiçoamento e especialização (voltados para aprimorar os conhecimentos daqueles que já estavam inseridos no mercado, e que precisavam aprimorar o seu desempenho).

Quanto à proteção aos trabalhadores, foi criado em 1965 o FAD (Fundo de Assistência ao Desempregado, complementando o seguro-desemprego, já existente desde 1946), pela lei 4923. Tal auxílio correspondia a no máximo 80% do salário mínimo

⁶ Conforme CONZATTI, 1989, a denominação de milagre se deveu à compatibilização, na referida época, de elevadas taxas de crescimento com queda da inflação. No entanto, as altas taxas de crescimento teriam ocorrido em grande parte, pelo aproveitamento da capacidade ociosa em que se encontrava a economia, após o período recessivo anterior.



sendo, no entanto, reduzido com o passar dos anos (passou a ter mais exigências para o seu requerimento, bem como, teve seu valor diminuído para 50% do salário mínimo, conforme MACHADO, 1994, apud, BARBOSA e MORETTO, op. cit. p. 77). Em 1966, surge o Fundo de Garantia por Tempo de serviço (FGTS, Lei nº 5170), com o intuito de flexibilizar os processos de demissão, já que possibilitaria uma maior rotatividade da mão-de-obra no país, pois não haveria mais necessidade de os empregadores pagarem aos trabalhadores indenizações, no momento das dispensas.

Em 1975, durante o II PND (Plano Nacional de Desenvolvimento, vigente entre 1975 e 1979), implanta-se um sistema estatal de intermediação de mão-de-obra, com a criação do Sistema Nacional de Emprego (Sine), atendendo às determinações da OIT (Organização Internacional do Trabalho - convenção nº. 88), mas sendo ainda bem diferente dos sistemas europeus, onde a intermediação funcionava de forma articulada a outros instrumentos, tais como a formação da mão-de-obra, o seguro-desemprego e os programas de fomento às micro e pequenas empresas (os quais só surgiram no Brasil em períodos posteriores).

Cabe considerar que em tal período (entre os anos 40 e os 80 do século XX), ainda não havia uma preocupação muito acentuada por parte do Estado com a questão da falta de empregos, até pelas elevadas taxas de crescimento da economia brasileira no período. Tal fato só veio a se modificar no início da década de 1980, período em que há um agravamento do desemprego no Brasil, fato que tem grande importância para a evolução das políticas públicas estatais de trabalho no país, no período recente.

Na referida década o Brasil passou por um processo de desaceleração ou mesmo estagnação econômica (apesar de alguns períodos de recuperação ou crescimento) o que levou o país a reduzir a sua capacidade de investimento a fim de retomar o crescimento verificado durante o período anterior (o chamado milagre brasileiro).

Assim, no plano econômico, a década de 1980 trouxe um agravamento do desemprego, muito em razão das baixas taxas de crescimento (em média de 2% ao ano, de acordo com BARBOSA e MORETTO, op. cit.) observando-se a necessidade de elevar a preocupação com a questão do desemprego (a qual havia sido relegada a um segundo plano no período anterior), e com a conseqüente piora dos níveis de renda, consumo e



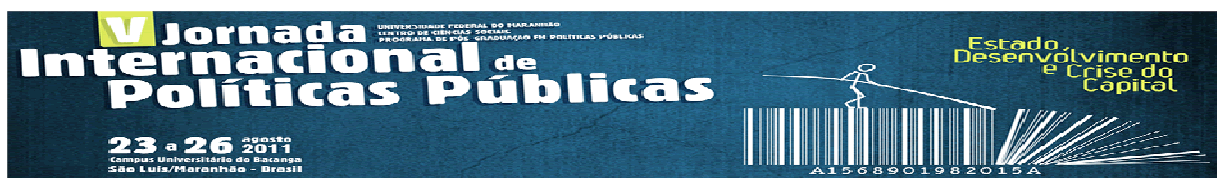
das condições sociais, a qual poderia criar uma espécie de círculo vicioso, bastante perigoso para os que governavam o país.

Tal fato se liga diretamente à política salarial adotada à época, a qual elevou o valor do salário mínimo após a sua unificação (1984), que considerou para todo o território o valor do maior salário pago no país (correspondente ao da região Sudeste), o que fez com que o desemprego chegasse em tal período à casa dos “[...]10% tendo persistido ao redor desse nível nos dois anos seguintes [1985/86]. Percebe-se assim que a política salarial posta em prática exatamente num período de contração da economia agravou o problema do desemprego” (CONZATTI, 1989, p. 77)

Além da política salarial, contava também como fator favorecedor do aumento das taxas desemprego e necessidade ou ânsia das empresas em reduzir os custos, o que foi em grande medida favorecido pelas dimensões do exército industrial de reserva. Assim, o empresariado “[...] na impossibilidade de (por dispositivos legais) baixar os salários nominais do empregado em exercício de suas funções, o fazia com a demissão forçando a rotatividade de pessoal” (CONZATTI, op. cit. p. 78). Tal rotatividade funcionava no sentido de que os novos contratados sempre percebiam salários inferiores aos dos antigos ocupantes dos postos de trabalho, reduzindo indiretamente o valor médio dos salários.

No que se refere ao plano social e político, os anos 80 apontam para a redemocratização do país, o que culminou na promulgação da constituição de 1988, a qual passa a prever uma maior participação dos trabalhadores, e aprimora a legislação referente aos direitos sociais. No campo das políticas de emprego/trabalho (as quais já contavam a partir de 1985 com a implantação de outra conquista por parte dos trabalhadores, especialmente os mais pobres, que foi a instituição do vale transporte, pela Lei nº 7418/85, regulamentada pelo decreto 98.180/85) estabeleceu-se a jornada de trabalho de 44 horas semanais, o aumento da remuneração das horas extras em 50% em relação ao salário base, a criação do bônus de um terço do valor dos salários nas férias, bem como o aumento da licença maternidade para 120 dias e a criação da licença paternidade.

Além disso, no que se refere às relações de trabalho, a carta de 1988 (segundo Amadeo e Camargo, 1994, apud Barbosa e Moretto, op. cit. p. 82) traz algumas inovações, como a maior liberdade dada aos sindicatos a partir da legalização do direito à



greve e permissão da formação de centrais sindicais e de comissões de fábrica, bem como do fim da interferência do governo junto às atividades desenvolvidas pelos mesmos (algo típico do período anterior à redemocratização).

Com a regulamentação do seguro desemprego, em 1986, começa-se a pensar de maneira diferente a questão do desemprego no país, o qual passa a ser visto como problema a ser enfrentado com urgência, exigindo-se do Estado, respostas não somente para solucionar tal questão, como também para impedir que os trabalhadores ficassem desamparados em casos de perda de seus empregos.

Nesse sentido, o Seguro-desemprego prevê o fornecimento de uma assistência financeira àqueles que tenham sido dispensados (sem justa causa) de seus empregos, bem como visa fornecer auxílio aos trabalhadores na busca por uma vaga no mercado de trabalho, integrando programas de orientação, qualificação e recolocação profissional (algo que até os dias atuais ainda não está consolidado, apesar de alguns avanços observados no atual governo no sentido de solidificar o sistema público de emprego no país).

Quanto ao Seguro Desemprego, o grande número de exigências iniciais para se ter acesso ao benefício acabou por restringir bastante a sua cobertura, a qual até o fim da década de 80 (século XX) não chegava a 5% dos trabalhadores demitidos pelo setor formal, o que só viria a se modificar com a redução dos requisitos para o recebimento do mesmo, a partir de 1990, com a implantação da Lei 7998, a qual levou a abrangência do programa a 40% dos trabalhadores demitidos do setor formal, ainda em 90, o que se elevou para 65% dos trabalhadores formais em meados da referida década, crescendo também a taxa de habilitação (proporção de trabalhadores atendidos, entre aqueles que requisitaram o seguro).

Outro instrumento importante das políticas de emprego, criado nos anos 90 (século XX) foi o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), o qual, contando com recursos de diversas fontes entre as quais o PIS (Programa de Integração Social) e o Pasep (Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público), tinha como meta financiar o Seguro Desemprego, bem como outros programas de desenvolvimento econômico, através de repasses ao BNDES (Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social), sempre com o objetivo de qualificar os trabalhadores, e criar novos postos de trabalho, ocorrendo, entretanto, alguns desvios na destinação dos recursos de tal fundo



para outros fins (como custeio agrícola e gastos com saúde), fugindo assim do objetivo principal para o qual o mesmo foi instituído, ou seja, o desenvolvimento das políticas de emprego e renda.

Vale destacar também a mudança ocorrida em algumas das ações voltadas para a intermediação (colocação e recolocação) da mão-de-obra. Tendo como principal agente implementador o Sistema Nacional de Emprego (Sine), tem se percebido uma evolução quanto aos números referentes à recolocação dos trabalhadores no mercado, entretanto, tal sistema ainda está longe de atingir os seus reais objetivos, visto que, na prática, são pouquíssimos os órgãos desta natureza que de fato, funcionam enquanto intermediadores eficazes de mão-de-obra, colocando-nos a necessidade urgente de se reformular tal sistema, pois se mantendo o quadro atual, perpetuam-se situações em que:

[...] o desempregado fica condenado a buscar um novo emprego de forma ineficiente [sendo que] a providência tomada por mais de 80% dos desempregados para procurar um novo emprego é a de 'consultar um parente ou um amigo'. Para os mais qualificados, resta sempre a caminho de recorrer a empresas privadas especializadas no ramo" (URANI, 1997, p. 55).

3. QUALIFICAÇÃO, EMPREGABILIDADE E AUTO-EMPREGO NA POLÍTICA DE TABALHO BRASILEIRA A PARTIR DA DÉCADA DE 1990.

Além das iniciativas já citadas, são importantes também as políticas de qualificação profissional, as quais ganham um novo formato a partir da década de 90 (século XX), bem como das políticas destinadas à geração de emprego e renda, a partir do incentivo ao empreendedorismo e ao auto-emprego, muito comuns, não somente nos países mais pobres, em meio ao atual contexto de reestruturação da produção capitalista, e crise do mercado de empregos, em nível global. Observa-se aqui, dada a impossibilidade de gerar empregos em quantidade condizente com as demandadas pela sociedade, uma clara inclinação do Estado Brasileiro em promover a chamada empregabilidade⁷

⁷ Conforme Saviani (1997), o termo empregabilidade é originário do inglês *employability*, e surgiu no Brasil por volta de 1995, em consequência das mudanças nas relações de trabalho, intensificadas na primeira metade dos anos 90 (século XX), tendo sido cunhado por Minarelli (1995).



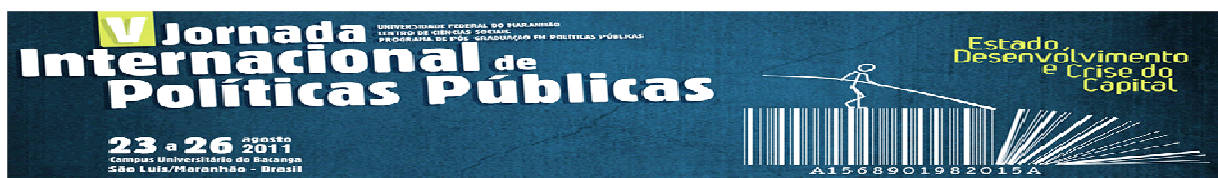
Assim sendo, o Estado brasileiro deixa de se comportar apenas como financiador de parte das políticas de qualificação implantadas por meio da iniciativa privada (caso do “sistema s”), mas passa também a fornecer programas próprios de qualificação, através do Plano Nacional de Formação Profissional (PLANFOR), direcionado a todos os trabalhadores que estivessem em busca de colocação no mercado de trabalho, em especial àqueles grupos considerados como em “desvantagem social” (BARBOSA e MORETTO, op. cit. p. 91).

Dentro da estrutura do PLANFOR (o qual foi substituído em 2002 pelo Plano Nacional de Qualificação – PNQ), cabe destacar a criação dos PEQs (Programas Estaduais de Qualificação), os quais se voltam, no âmbito dos estados, para trabalhadores beneficiários do seguro desemprego e dos programas de geração de emprego e renda, para trabalhadores com risco de perda de emprego, bem como para autônomos, incluindo também microprodutores informais, devendo os Programas Estaduais de Qualificação (PEQs) estar articulados às políticas públicas de trabalho e geração de renda, o que demonstra claramente a preocupação governamental em, na impossibilidade de extinguir formas autônomas e/ou precárias de trabalho, pelo menos dotá-las de melhores condições.

Os resultados de tal programa mostram-nos, que em que pese o avanço quantitativo do número de trabalhadores qualificados, pode-se afirmar, conforme nos coloca Simões (2007, p. 11) que a efetividade do mesmo, no sentido de recolocação dos egressos no mercado de trabalho, foi bastante limitada (mesmo considerando-se as limitações a fim de se efetivar uma avaliação precisa do mesmo).

No tocante às iniciativas voltadas para a geração de emprego e renda, tem-se como medida importante a implantação, em 1994, do Programa de Geração de Emprego e Renda (PROGER, dividido em rural e urbano), o qual tem como objetivo principal fornecer crédito a segmentos com poucos recursos, e com dificuldade de acesso ao sistema financeiro tradicional.

Assim, além de fornecer financiamentos a micro e pequenas empresas, bem como às cooperativas de trabalhadores (ou outras formas de associação), este também visa financiar atividades informais, visando a partir de sua estruturação, fazer com que estas passem a integrar o mercado formal. Além do financiamento, o PROGER visa também oferecer aos tomadores de crédito, programas voltados para a qualificação e



capacitação técnica dos mesmos, levando o PROGER a se associar ao Planfor, numa importante iniciativa de integração de políticas de emprego, visando a consolidação de um sistema integrado.

4. CONCLUSÃO

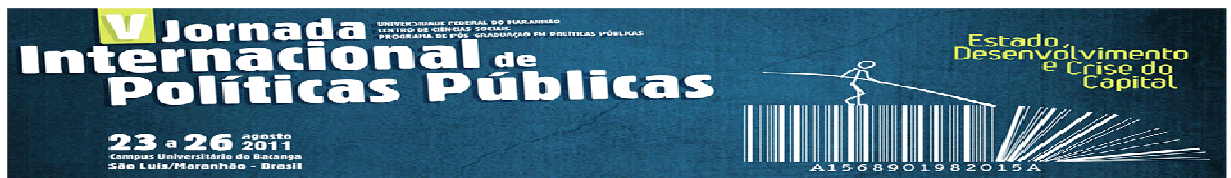
Nesse campo, foram criados também o Programa de Expansão do Emprego e Melhoria da Qualidade de Vida do Trabalhador (Proemprego), centrado na realização de obras de infra-estrutura, a fim de gerar empregos em áreas com graves problemas de desemprego, além do Programa de Crédito Produtivo Popular, inspirado em experiências internacionais e voltado ao fornecimento de crédito às camadas da população de mais baixa renda, oferecendo empréstimos a taxas de juros abaixo do mercado, tentando assim se afastar do rótulo de política assistencialista.

A implantação de uma série de medidas visando a geração de emprego e renda, a qualificação do trabalhador, a recolocação no mercado de trabalho, bem como o financiamento daqueles que não tiveram a oportunidade de retornar a este, mostram a evolução das políticas públicas de trabalho e renda no Brasil, o que aponta para a consolidação de um sistema público de emprego, o qual, no entanto, deve ser visto a partir de seus avanços, mas sem esquecer as ainda numerosas limitações de tal sistema. Nesse sentido, a opção pela promoção da empregabilidade no Brasil (aqui entendida como o conjunto de capacidades e competências que tornam as pessoas capazes de gerir o seu destino) mostra-se bastante clara no que se pode chamar de transição para o Estado Neoliberal no Brasil, o que guarda profundas relações com a expansão sem precedentes, (e não apenas nos países mais pobres) de relações de trabalho calcadas na precariedade e na informalidade, tese que é defendida no presente trabalho.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Alexandre de Freitas; MORETTO, Amilton. **Políticas de Emprego e Proteção Social**. São Paulo: ABET, 1998. (Coleção Mercado de Trabalho, v. 1).

CONZATTI, Cacilda Carneiro. **Inflação, Política Salarial e Relações de Trabalho no Brasil**. 1989. 116f Dissertação de Mestrado em Administração Pública. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 1989.



FREY, Klaus. Políticas Públicas: um debate conceitual e reflexões referentes à prática da análise de políticas públicas no Brasil. In: **Planejamento e políticas públicas**. N. 21. Brasília: IPEA, Jun/2000.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade**: Como ter trabalho e remuneração sempre. 13. ed. São Paulo: Editora Gente, 1995.

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

PORTO, Marcos André . A Expansão das Atividades Informais em São Luís e a Política Pública de Trabalho: Rupturas e continuidades. 2007. 179f. (Dissertação) Mestrado em Políticas Públicas – Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2007.

SAVIANI, Demerval. **O trabalho como princípio educativo frente às novas tecnologias**: novas tecnologias, trabalho e educação. Vozes: Petrópolis, 1997.

SILVA, Pedro Luís Barros; MELO, Marcus André Barreto de. **O PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS NO BRASIL**: Características e Determinantes da Avaliação de Programas e Projetos. In: Caderno Nº.48, Campinas: UNICAMP, 2000.

SIMÕES, Carlos Augusto. **Panorama e perspectivas do Sistema Público de Emprego no Brasil**. Disponível em http://www.oas.org/udse/espanol/_documentos/cancun/01TextoCarlos%20Augusto%20Simoes-PLANFOR-Brasil.doc.> Acesso feito em 16 abr. 2007.

URANI, André. Elementos para uma política de emprego no Brasil. In: BÓGUS, Lucia; PAULINO, Ana Yara (Orgs.). **Políticas de emprego, políticas de população e direitos sociais**. São Paulo: EDUC, 1997, p. 47-68.