

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL - PUCRS
ESCOLA DE HUMANIDADES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS
MESTRADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

MARIA AMÉLIA VIEIRA VARGAS

HÁ VAGAS: ESTUDO SOBRE OS EFEITOS DO USO DE DISPOSITIVOS VIRTUAIS DE
OFERTA E PROCURA DE EMPREGO NO MERCADO DE TRABALHO

Porto Alegre
2019

PÓS-GRADUAÇÃO - *STRICTO SENSU*



Pontifícia Universidade Católica
do Rio Grande do Sul

MARIA AMÉLIA VIEIRA VARGAS

HÁ VAGAS:

ESTUDO SOBRE OS EFEITOS DO USO DE DISPOSITIVOS VIRTUAIS DE
OFERTA E PROCURA DE EMPREGO NO MERCADO DE TRABALHO

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, da Escola de Humanidades da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.

Orientadora: Prof^ª. Dra. Lúcia Helena Alves Müller

Porto Alegre, agosto de 2019.

Ficha Catalográfica

V297h Vargas, Maria Amélia Vieira

Há Vagas : estudo sobre os efeitos do uso dos dispositivos virtuais de oferta e de procura de emprego no mercado de trabalho / Maria Amélia Vieira Vargas . – 2019.

103.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, PUCRS.

Orientadora: Profa. Dra. Lúcia Helena Alves Müller.

1. Sociologia Econômica. 2. Antropologia Econômica. 3. Estudo de Mercados. 4. Mercado de Trabalho. 5. Mercados Virtuais. I. Müller, Lúcia Helena Alves. II. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da PUCRS
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Bibliotecária responsável: Salete Maria Sartori CRB-10/1363

MARIA AMÉLIA VIEIRA VARGAS

HÁ VAGAS:

ESTUDO SOBRE OS EFEITOS DO USO DE DISPOSITIVOS VIRTUAIS DE OFERTA E PROCURA DE EMPREGO NO MERCADO DE TRABALHO

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, da Escola de Humanidades da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.

Aprovada em _____ de _____ 2019.

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Dra. Lúcia Helena Alves Müller – PUCRS (orientadora)

Prof. Dr. Airton Luiz Jungblut – PUCRS

Prof. Dr. Jandir Pauli – IMED Passo Fundo

Porto Alegre, agosto de 2019.

AGRADECIMENTOS

Esta dissertação de mestrado não poderia ser concluída sem o precioso apoio de diversas pessoas. Em primeiro lugar, agradeço aos meus pais por terem me proporcionado estudo de qualidade durante todos os meus anos de formação. Em especial, à minha mãe, Maria Cristina Machado Vieira, meu exemplo de mulher forte e incansável na batalha da vida. Assim como a minha irmã, Mariana Vieira Vargas, que sempre me encoraja a superar os meus próprios limites.

Nesta lista de mulheres fundamentais para que eu pudesse realizar este trabalho, soma-se a minha orientadora, Prof. Dra. Lúcia Helena Alves Müller, com quem aprendi para além dos livros e adquiri conhecimentos que seguirão comigo para o resto da vida. Durante este processo, contei também com a ajuda inestimável de amigas como Brenda Parmeggiani, Kamila Almeida, Maria Luísa Dios e Dona Tereza Rodrigues Melo. Sem esquecer do imprescindível suporte emocional de minha psicóloga Luciana Dorfman.

Além disso, só tive a oportunidade de cursar o Mestrado pelo acolhimento da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul e pelo financiamento de bolsa da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) do Ministério da Educação. Este suporte é concedido pelo Governo Federal que, à época da seleção de meu projeto, tinha a liderança feminina da ex-presidente Dilma Rousseff.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

“This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Finance Code 001.

DEDICATÓRIA

Para a Vó Tiá, minha inspiração
para a execução deste trabalho.

EPÍGRAFE

“Vai trabalhar, vagabundo
Vai trabalhar, criatura
Deus permite a todo mundo
Uma loucura
Passa o domingo em família
Segunda-feira, beleza
Embarca com alegria
Na correnteza”

Chico Buarque de Hollanda

RESUMO

Esta dissertação trata dos efeitos da inserção das ferramentas virtuais na construção social da oferta e da procura de vagas de trabalho. Além das relações entre candidatos e contratantes, debruçei-me sobre as formas como atuam os agentes de intermediação que participam na conformação do mercado de trabalho. Sob a perspectiva da sociologia e da antropologia econômica, abordei o trabalho como uma mercadoria fictícia, que circula em um mercado real, como definiu Karl Polanyi. Na trilha da teoria do ator-rede, investiguei as interações que ocorrem nesse mercado, para além dos agentes humanos, incluindo objetos e artefatos (no caso, as tecnologias) como actantes de relações e de cálculos. Desta forma, comparei os tradicionais classificados de jornal impresso (Zero Hora) com os portais de empregos on-line (Catho e Infojobs). A pesquisa me levou a concluir que, além de se tornarem dominantes, as ferramentas virtuais de oferta e procura produzem uma maior acessibilidade tanto para quem oferece, quanto para quem busca uma vaga de trabalho. Ao mesmo tempo, apresentam novos desafios, na medida em que os filtros tecnológicos podem também levar ao desencontro dos dois principais interessados neste processo: trabalhadores e empregadores.

Palavras-chaves: Sociologia Econômica; Antropologia Econômica; Estudos de mercados; Mercado de trabalho; Mercados virtuais

ABSTRACT

This thesis analyzes the effects of the introduction of virtual tools in the social construction of supply and demand for job openings. In addition to the relations between jobseekers and employers, I looked into how the intermediary agents who participate in the shaping of labor market operate. From the perspective of economic sociology and anthropology, I approached work as a fictitious merchandise, which circulates in a real market, as defined by Karl Polanyi. By following the path of the Actor-Network Theory, I investigated the interactions occurring in this market beyond the human agents, including objects and artifacts (in this case, the technologies) as actants of relations and calculations. Thus, I compared traditional job advertisements in a printed newspaper (Zero Hora) with job search engines (Catho and Infojobs). The research led me to the conclusion that, in addition to being prevalent, supply-demand virtual tools provide a more accessible process for both those who offer and those who seek a job opportunity. At the same time, they pose new challenges, as technological filters can lead to a mismatch between the key interested parties in this process: the workers and the employers.

Keywords: Economic Sociology; Economic Anthropology; Market Studies; Labor Market; Virtual Markets

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1.1 – O universo da pesquisa	16
1.2 – Procedimentos metodológicos	
1.2.1 – Escolha dos agentes intermediadores e limites da pesquisa	18
1.2.2 – Entrevistas e coletas de dados	19
1.2.3 – Ordenamento da dissertação	21

CAPÍTULO 2

A sociologia e o trabalho

2.1 – A construção social do Mercado de Trabalho	22
2.1.2 – Relação entre trabalho e socialização	25
2.2 – O emprego sob a ótica da sócio-antropológica dos mercados	27
2.3– A relação entre trabalhadores e organizações	29
2.3.1 – Diversidade e discriminação nas seleções de emprego	31
2.3.2 –O processo de recrutamento e seleção de candidatos	35
2.3.3 – Acompanhamento de processo de seleção	36

CAPÍTULO 3

A construção do perfil profissional para um posto de trabalho

3.1 – Principais agentes envolvidos no processo de intermediação de empregos.....	39
3.2 – Como empregadores e/ou intermediadores definem o perfil de trabalhador ideal para uma vaga	45
3.3 – Como o trabalhador define seu próprio perfil para o mercado	47

CAPÍTULO 4

A performance dos atores nos meios de oferta e procura de emprego

4.1 – A busca de emprego pela perspectiva sócio-antropológica	51
4.2 – Classificados em jornal impresso	53
4.3 – Classificados on-line	62
4.3.1 – Apresentação e análise do Portal Infojobs	65
4.3.1 – Apresentação e análise do Portal Catho	77
4.4 – Análise comparativa dos classificados	86
CONSIDERAÇÕES FINAIS	89
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	94

INTRODUÇÃO

Como redatora, repórter e editora de jornal impresso (Zero Hora) ao longo de 16 anos passei por experiências em editorias essencialmente ligadas ao cotidiano, como as de Geral e Mundo. Na Economia, dediquei-me aos assuntos voltados ao mundo do trabalho, como repórter e editora do caderno Empregos & Oportunidades, de 2008 a 2014. Ao me deparar com um rico conteúdo de caráter social, percebi que as questões relativas ao trabalho iam além dos números e das categorias da ciência econômica.

Enquanto selecionava e executava as pautas que seriam publicadas semanalmente como conteúdo editorial, notei que a quantidade de anúncios de ofertas de vagas e serviços profissionais publicados na mídia impressa foram se reduzindo na medida em que os portais de classificados on-line cresciam. Se há pouco menos de uma década, os candidatos esperavam ansiosamente as edições dos jornais dominicais impressos para terem acesso às informações sobre os postos de trabalho abertos, hoje estas estão disponíveis durante as vinte quatro horas do dia, pela internet. Da mesma forma, se antes as empresas, agentes intermediadores e empregadores particulares costumavam também esperar por esta edição para anunciar suas vagas mais nobres, agora a maioria deles se utiliza da internet.

Com a possibilidade de atualização constante e a popularização dos dispositivos móveis, os canais digitais de notícias ganham mais adeptos a cada dia. Os jornais e revistas impressos, por sua vez, são limitados pelo espaço físico e pelo tempo para realizarem atualizações, pois dependem do processo de impressão e distribuição para chegarem ao leitores. Sem contar o custo e a questão ambiental relativos ao uso da matéria-prima essencial para a produção destes veículos, o papel.

Sendo assim, estes meios de comunicação perdem público e, conseqüentemente, anunciantes a cada dia. E a migração destes veículos para a *web* também não garantiu o crescimento da audiência, pois esses meios atendem a públicos diferentes: o leitor de jornal impresso e o consumidor de notícias online.

Na medida em que sites de notícias se multiplicaram, a penetração dos impressos enfraqueceu. De acordo com o Instituto Verificador de Comunicação, em 2008, os dez mais importantes jornais brasileiros tiveram saldo conjunto negativo na circulação. Houve redução de 35.947 exemplares (edições impressas e digitais) na comparação com o ano anterior. Com menos leitores, menor também é o interesse em se anunciar nestes veículos. Neste cenário, crescem os portais de classificados.

Qual é o impacto desta mudança para trabalhadores, para empregados e na relação entre ambos? Essa é a questão que me levou à realização desta pesquisa.

Segundo Guimarães em artigo sobre o tema, procurar trabalho é a conduta socialmente esperada do “bom” desempregado e “essa dimensão normativa pauta o próprio modo como o desemprego é definido e, por consequência, a maneira como tem sido estatisticamente mensurado” (Guimarães, 2012, p. 124). Entretanto, afirma a autora, a variação das formas de se procurar trabalho são indicadoras do modo como se institucionaliza a operação do mercado de trabalho, sua construção organizacional.

“Vale dizer, a procura de trabalho é, nessa segunda perspectiva, uma boa porta de entrada para tratarmos dos atores e das instituições encarregados de fazer o encontro (o tão decantado *matching*) entre oferta e demanda de trabalho. Mas os modos de procurar trabalho são também reveladores das formas de sociabilidade. Nesse sentido, tratar da procura é outra forma de falar da construção da vida social, da mobilização das relações sociais, da eficácia dos laços sociais, enfim, dos mecanismos não mercantis presentes na operação do mercado de trabalho”. GUIMARÃES (2012, p. 124)

Se buscar uma vaga de emprego é o comportamento esperado pela sociedade de pessoas em condições produtivas (habitantes em idade e condições físicas para exercer algum ofício), os diversos caminhos a serem percorridos pelos indivíduos e pelas instituições até o preenchimento de uma vaga formam complexas redes de socialização.

Estas trilhas modificam-se na mesma medida em que o mundo do trabalho se remodela. Entre as transformações recentes mais significativas está a introdução da internet como instrumento de oferta e de procura de ocupação remunerada. Este recurso acelerou a formação redes capazes de conectar diversos agentes que fazem parte deste

universo do trabalho. O acesso a esta ferramenta de alcance e abrangência ímpar provocou mudanças significativas nas formas de se procurar e/ou oferecer emprego.

Os caminhos pelos quais ocorrem os encontros entre quem busca e quem procura emprego também são reveladores de formas de sociabilidade. Por isso, meu objetivo nesta pesquisa foi entender em que e como os novos meios de busca por emprego proporcionados pela internet modificaram a maneira de as pessoas procurarem recolocação profissional e os de os empregadores as ofertarem. Também me pergunto se estas novas ferramentas tecnológicas irão se acrescentar às ferramentas analógicas ou substituí-las.

São inúmeras formas de se ofertar postos de trabalho. Elas vão do “boca a boca” ao LinkedIn, passando pelas as vagas expostas nos murais (das universidades, das empresas, dos cursos etc.), pelos cartazes em vitrines de lojas, em postes, em homens-placas que circulam pelas cidades, em agências de intermediação, mutirões promovidos por instituições públicas, como o Sine, ou pelas ONGs especializadas, sites de empresas e/ou entidades, Facebook, Instagram, entre outras.

Tendo como referência minha observação de anúncios no caderno de classificados do jornal Zero Hora (Porto Alegre – RS), me propus analisar as oportunidades que circulam pela web. Na comparação com o jornal, observei que os sites especializados em ofertar vagas de trabalho e/ou as mídias sociais on-line (sem a limitação de espaço físico do papel) possibilitam um detalhamento maior sobre a vaga de emprego. Além disso, na infinitude da Internet, pode-se incluir formas de envio imediato de currículos e fichas de inscrição para seleção, sem que o candidato precise sair de casa.

A partir dessa comparação várias perguntas se colocaram: com o advento dos dispositivos móveis (celulares, tablets), que permitem aos usuários estarem constantemente conectados à rede de computadores, as publicações impressas perderam, em parte, a sua eficácia? Isso provocou uma remodelação na forma de se ofertar e procurar emprego? As relações entre trabalhadores, empregadores e agentes de intermediação sofreram alterações a partir da inclusão dessas mudanças? De acordo com entrevistas que fiz com agentes intermediários de vagas de trabalho (durante o período de reportagem e agora para este trabalho), percebi que, em busca de melhor atender às necessidades de seus clientes (os empregadores), os recrutadores, cada vez

mais, estão buscando trabalhadores via internet. Isso ocorre tanto nas redes sociais especializadas na área profissional (como o LinkedIn), quanto nas mídias sociais que não têm um perfil específico, como o Facebook, Twitter e Instagram. Abastecida com os dados pessoais e curriculares dos usuários, os recrutadores podem buscar de forma facilitada os candidatos que melhor se encaixam às vagas disponíveis (e vice-versa).

Apesar de estarem fora do recorte da minha pesquisa, por suas apresentações com características diferentes das encontradas nos classificados, observei também como plataformas como o LinkedIn, o Facebook e o Twitter funcionam quando o assunto é a oferta e procura de vagas de emprego.

O LinkedIn é uma rede social on-line voltada para negócios lançada em 2003. Por meio dela, o profissional e as empresas criam perfis com o objetivo de apresentarem-se ao mercado. Os usuários elaboram listas de conexões constituídas de suas ligações diretas e indiretas – tais quais as categorias de “laços fortes” e “laços fracos” das teses de Granovetter (1973). Os empregadores podem listar trabalhos e buscar por candidatos potenciais. Atualmente, o LinkedIn reúne cerca de 600 milhões de usuários em todo o mundo. Colocar no rodapé, com indicação do site consultado e a data. (fonte: Equipe Goobec)

Pelo Facebook, rede social virtual criada em 2004, há compartilhamentos de mensagens, links, vídeos e fotografias. Com mais de 2 bilhões de usuários, segundo a Equipe Goobec¹ (www.goobec.com.br) no total, empresas e agentes intermediadores oferecem oportunidades de empregos. Além disso, pessoas físicas informam quando estão procurando trabalho e buscam nos perfis dos empregadores estas oportunidades. De grande adesão no Brasil, seu papel mais importante do Facebook em relação ao mercado de trabalho ocorre quando ele funciona como fonte de informação para os recrutadores. Os chamados *headhunters* afirmam utilizá-lo no seu trabalho de seleção de candidatos.

O Twitter (microblog fundado em 2006 que permite o compartilhamento de informações por textos curtos) e o Instagram (lançado em 2010 para a divulgação de fotos e vídeos) igualmente são usados para fins de busca e oferta de postos de trabalho.

¹ Fundada em 2008, a Goobec promove cursos presenciais e online das ferramentas Google e Facebook. A Goobec é a 1ª parceira oficial do Google na América Latina.

Diante do exposto, pode-se perguntar se a utilização das ferramentas tecnológicas significa, realmente, uma maior eficiência na efetivação das contratações de trabalhadores? E mais: sabe-se que a veiculação de vagas e/ou serviços em veículos impressos de grande circulação têm um custo significativo para seus usuários. Em que medida isso muda com o uso da internet? Como se dá a cobrança e o pagamento nos ambientes virtuais?

Para se compreender o universo dos mecanismos de oferta e procura de trabalho, é imprescindível, também, considerarmos a participação do Sistema Nacional de Emprego (Sine), que, no Rio Grande do Sul, funciona em convênio com a Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social (FGTAS), como intermediador de empregos. Em seu site, a Fundação informa que “o convênio firmado com o Ministério do Trabalho para a implantação do Sine tem como função oferecer serviços de intermediação de mão de obra, seguro-desemprego, geração e análise de informações sobre mercado de trabalho, projetos de emprego e renda e qualificação profissional” (www.fgtas.rs.gov.br)

Em artigo sobre intermediadores de empregos, publicado em 2008, Guimarães remonta ao histórico do Sine, contextualização importante para se entender as relações entre empregadores e empregados no Brasil:

“A principal finalidade do Sine, criado em 1970, era promover a intermediação de mão de obra instalando serviços e agências de colocação em todo o país. Além disso, previa o desenvolvimento de uma série de ações relacionadas a essa finalidade principal, tais como organizar um sistema de informações sobre o mercado de trabalho e fornecer subsídios ao sistema educacional e de formação de mão de obra para elaboração de suas programações. A feição atual do segmento público da intermediação só se estabeleceria com a crise de crescimento aguda que se faz sentir nos anos 1980 e 1990 [...]. Do mesmo modo, já sob a égide da redemocratização, as normas e diretrizes de atuação do Sine passam a ser definidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE e por um conselho tripartite, com presença de trabalhadores, empresários e governos, o Conselho Deliberativo do FAT – Codefat. O desafio da conjuntura já era outro. Ganha importância a ação do governo no que ele próprio classifica como “intermediação de mão de obra”, no afã de [...] (re)colocar o trabalhador no mercado de trabalho, [...] realizar cruzamento da necessidade de preenchimento de um posto de trabalho com a de um trabalhador que procura por uma colocação no mercado de trabalho [...], [visando] reduzir o desemprego friccional, contribuindo para que os postos de trabalho vagos não sejam extintos ou que não venha a ocorrer agregação de ocupação por dificuldades no preenchimento da vaga.” (GUIMARÃES, 2008, p. 291)

Um levantamento realizado por Guimarães em 2004, na Região Metropolitana de São Paulo, entrevistando pessoas a procura de trabalho em agências de emprego mostrou que, para um grupo significativo de candidatos à vagas de trabalho (oito de cada 10), redes pessoais — família, grupos de vizinhança e redes de sociabilidade — eram o mais importante mecanismo de conhecimento das vagas. E, após o advento da Internet, como ficou a questão das redes de contatos pessoais para indicação de empregos e pessoas que, até então, tinham um papel importante na efetivação de contratos de trabalho?

A partir destes questionamentos, iniciei o percurso desta pesquisa com base nos três principais agentes envolvidos no processo de oferta e procura de emprego: trabalhadores, empregadores e agentes de intermediação. Coloquei-me no lugar de candidatos e de demandantes de vagas no mercado de trabalho ao me cadastrar em portais especializados. Observei os anúncios impressos e digitais na busca de compreender melhor esta dinâmica e as mudanças no comportamento deste triângulo.

1.1– A construção do objeto

Com base na Sociologia e Antropologia Econômica, busquei ir além das abordagens que reduzem o estudo do emprego e desemprego à mensuração do movimento de suas taxas e índices. Minha intenção nesta dissertação foi entender estas mudanças pela ótica do estudo dos mercados, isto é, problematizar as formas como são socialmente construídas a oferta e a procura de trabalho no mundo contemporâneo. Para isso, foi fundamental a análise dos três principais agentes que conformam esse circuito: os profissionais em busca de emprego, os empregadores e os intermediadores (agências de recrutamento e seleção).

Seguindo os passos de Polanyi (2000) – que considera a economia capitalista um arranjo de relações sociais, Granovetter (1973) destacou três mecanismos pelos quais ocorre a interação entre demandantes e ofertantes de trabalho: os procedimentos

impessoais (como anúncios e agências de emprego), as candidaturas espontâneas (via prospecção direta junto aos empregadores) e os contatos pessoais.

No que se refere às candidaturas espontâneas, tradicionalmente, a forma mais rápida tem sido o envio de currículo ou o preenchimento de cadastros nos próprios sites das empresas. Em alguns casos, contudo, as pessoas que procuram uma colocação recorrem às instituições públicas ou privadas. Observa-se, porém, que os agenciadores governamentais ou os vinculados aos sindicatos visam atender à parcela de profissionais com menos qualificação profissional. Além de direcionarem os candidatos para postos abertos, esses agentes também os auxiliam no encaminhamento de benefícios institucionalizados de proteção ao trabalhador, como seguro-desemprego e assistência na elaboração de currículos e apoio para processos de qualificação.

Interessa-me refletir sobre a atuação dos agentes que envolvem os processos denominados de “impessoais” por Granovetter. Pela ótica deste autor, a divulgação das oportunidades de emprego encontra-se, na maioria das vezes, restrita a redes de relacionamento, onde os laços de confiança têm um papel importante. Por essa razão, o movimento livre do trabalho na economia seria consequência da informação que se tem a respeito das vagas disponíveis. Se 56% dos postos são encontrados de maneira informal – via amigos, colegas, familiares –, como mostra pesquisa realizada por Granovetter (1973), qual então é o papel dos agentes intermediários formais neste processo?

Guimarães (2008, p. 277), classifica o intermediador como uma terceira extremidade da figura, que tradicionalmente era vista como composta pela díade formada pelo “o empresário que recruta e o trabalhador que se oferece no mercado”.

“Esse funcionamento requer ser representado por um modelo mais complexo, já que diferentes formas institucionais hoje nele se apresentam. Tais formas, longe de convergirem apenas para os extremos dessa relação de força em que estariam o contratante e o contratado, distribuem-se por várias linhas de tensão que podem ser mais bem representadas como convergindo para as extremidades de outra figura, a do triângulo”. De que maneira funcionam estes interpostos, sendo os agenciadores eles próprios empregadores que visam melhor atender os seus clientes (as empresas)?” GUIMARÃES (2008, p. 277)

1.2– Procedimentos metodológicos

1.2.1 – Escolha dos agentes intermediadores e limites da pesquisa

Para entender melhor o processo de transição dos classificados impressos para a oferta de vagas on-line, precisei buscar elementos em diversos meios, tanto digitais, quanto analógicos. Assim, por um período de três meses (agosto, setembro e outubro de 2018), analisei os classificados de um jornal impresso e de dois portais de classificados de empregos, todos com amplitude de busca em Porto Alegre.

No jornal, versão física, escolhi analisar a edição de domingo, por ser o dia no qual os cadernos de oferta e procura de produtos e serviços têm mais anúncios. Já os sites foram observados nas segundas-feiras (dia em que as *headhunters* que consultei disseram receber mais currículos e publicar mais oportunidades de trabalho). Para fins desta pesquisa, optei por filtrar a busca de vagas para um único cargo, o de assistente administrativo, em razão deste se caracterizar por ter uma área de atuação ampla (são profissionais indispensáveis para empresas de todos os segmentos e portes) e exigir capacidades técnicas de nível médio.

Escolhi, então, analisar dois sites que ofertam vagas e permitem aos usuários a consulta gratuita (com limites de acesso, pois a ampliação das oportunidades é permitida a partir de pagamento de mensalidades). Esta foi a razão pela qual, entre tantas agências, decidi pelos portais da Catho (www.catho.com.br) e Infojobs (www.infojobs.com.br).

Em seu site, a Catho se apresenta como uma empresa de tecnologia “pioneira em seu segmento”, que funciona como um classificado online de currículos e vagas com diversas ferramentas e soluções de recrutamento que ajudam nossos clientes na carreira

e no mercado de trabalho. Conforme a empresa anuncia “mais do que ser um classificado online de empregos, a gente sabe que exerce um papel importante na sociedade”. A empresa afirma que ter mais de sete milhões de currículos cadastrados, sendo 4 mil novos currículos por dia e contar com a maior base de candidatos PCD (Pessoa Com Deficiência) com laudos validados do país. “As pessoas nos procuram com a esperança de conseguir um trabalho, e a gente trabalha para ajudar essas pessoas a se realizar profissionalmente, as empresas a serem mais produtivas e o Brasil a prosperar”.

O Infojobs se define em texto no site como “uma plataforma de oportunidades profissionais e busca de talentos que oferece ferramentas avançadas para gerir os processos seletivos das empresas”, além de permitir o cadastro de currículos de forma gratuita, “contemplando profissionais de todos os perfis”. Segundo a empresa, seu objetivo é “promover o encontro entre candidatos que buscam oportunidades de trabalho e empresas que desejam selecionar profissionais qualificados. Para isso, conta com ferramentas rápidas e eficientes de busca de vagas e de currículos, assim como formulários adequados para publicação de um bom anúncio de vaga de emprego e de currículo”. E alerta: “O InfoJobs não participa diretamente no processo seletivo das empresas anunciantes e não interfere em qualquer etapa deste processo”. Diz receber 27 milhões de visitas ao mês e ter 26 milhões de candidatos cadastrados no Brasil.

Zero Hora define-se como “um dos maiores jornais de circulação diária do Brasil. É editado em Porto Alegre e controlado pelo Grupo RBS. Ao lado de Folha de S. Paulo, Estado de Minas, O Globo, Correio Braziliense e O Estado de S. Paulo, entre outros, forma o grupo dos principais jornais de referência do país”. Fundado em 4 de maio de 1964, em 1975, o jornal passou a circular em todos os municípios do Rio Grande do Sul. Vinte anos mais tarde, tornou-se também um site de notícias.

Para usar como parâmetro de comparação com as plataformas online de oferta e procura de trabalho realizei uma análise da seção de empregos e oportunidades deste jornal durante o mesmo período observado nos sites da Catho e da Infojobs.

1.2.2 - Entrevistas e coletas de dados

Além das análises nos sites e nos classificados, também realizei algumas pesquisas de campo para entender melhor os processos de recrutamento e seleção. Comecei entrando em contato com uma *headhunter* que era minha fonte constante nas matérias que escrevia para o jornal que, para fins deste estudo, terá o nome fictício de Renata, que se apresenta como responsável pela Divisão de Desenvolvimento Organizacional da sua empresa de Estratégias, Comunicação e Marketing. Pós-graduada em Gestão Estratégica de Recursos Humanos pela UFRGS e graduada em Comunicação Social pela PUCRS, possui certificação internacional "Professional & Self Coach" pelo Instituto Brasileiro de Coaching (IBC) e formação como Instrutora Organizacional, pela SBGC-RS. Por mais de 20 anos teve sua atuação em grupo empresarial de grande porte com múltiplos negócios. De 2008 a 2013 atuou como consultora em uma Consultoria em Recursos Humanos, onde exerceu atividades de consultoria em Coaching, Transição e Planejamento de Carreira, Recrutamento e Seleção, Gestão por Competências, Avaliação de Perfil Executivo. Nesse período foi Gerente Executiva do escritório Porto Alegre. Renata tem atuação como Diretora de Marketing da Sociedade Brasileira de Gestão do Conhecimento - SBGC RS em duas gestões e foi presidente/Vice-Presidente do comitê de Gestão de Pessoas da Associação Americana de Comércio – AMCHAM por duas gestões consecutivas.

A fim de compreender este processo de intermediação, conversei com Renata sobre os seus métodos de trabalho e sobre a possibilidade de acompanhar um processo de recrutamento e seleção do início ao fim. Fui acolhida em minha demanda e, então, tive a oportunidade de estar presente em uma seleção de candidatos para uma vaga de advogado em um escritório da Capital, desde a análise dos currículos até a entrevista final.

Além disso, também acompanhei uma mulher de 46 anos, com nível médio de escolaridade, em busca de uma vaga de assistente administrativa, com foco em finanças ou Recursos Humanos, que chamarei de Joana apresenta-se como “solteira e sem filhos”, e destaca em seu currículo “experiência em rotinas de caixa e conhecimentos da área administrativa / financeira. Quanto à formação, cita “Senac Saúde – Curso técnico

em Radiologia – Módulo A concluído, conclusão em 2020” e “Colégio Anchieta – Ensino médio – concluído”. Nível I de inglês em andamento, e cursos de informática.

Além das entrevistas, realizei observações e me inscrevi como cliente dos portais de empregos escolhidos (preenchendo perfis de candidata a emprego e de empresa em busca de preencher uma vaga). Assim, pude me colocar no lugar dos candidatos e tentar trilhar o caminho que empresas e profissionais percorrem até se encontrarem. Todos estes elementos me ajudaram a compreender melhor os caminhos pelos quais empregadores e trabalhadores se contactam a partir das transformações recentes nos mecanismos que produzem o mercado de trabalho.

1.2.3 – Ordenamento da dissertação

Para tentar responder aos questionamentos apresentados, no Capítulo 2, começo com um pequeno apanhado sobre as formas como tradicionalmente a sociologia tratou das relações que conformam aquilo que é conhecido como mercado de trabalho e como essa abordagem vem sendo renovada pelos aportes da sociologia econômica. Procuo examinar como a chamada “nova sociologia econômica” concebe o mercado de trabalho como uma construção social, examinando e problematizando as instituições, os agentes e as relações que conformam a oferta e a procura das vagas de trabalho.

O Capítulo 3 trata da construção do perfil profissional para um posto de trabalho, identificando o papel dos três principais agentes que movem este mercado: trabalhadores, empregadores e agentes de intermediação. Sendo um processo que não segue uma métrica rígida, de que forma cada um deles se utiliza para definir as qualidades (técnicas e comportamentais) para garantir o cruzamento entre estes actantes.

Para finalizar, o Capítulo 4 trata da performance destes agentes a partir do acompanhamento do processo de procura de emprego. Além disso, com o objetivo de oferecer uma visualização destes conteúdos, apresento uma análise quantitativa dos dados colhidos em cada um dos classificados estudados.

Na conclusão, retomo a comparação entre os meios físicos e digitais de se oferecer e buscar trabalho hoje em dia. Observo as formas com as quais o espaço virtual

contribuiu para a disseminação e quebra de fronteiras no mercado de trabalho. A interligação de computadores em todo o mundo, tornou-nos ao mesmo tempo emissores e receptores de mensagens e alterou os papéis entre empregados e empregadores no momento do recrutamento e seleção para uma vaga.

CAPÍTULO 2

A sociologia e o trabalho

2.1 – A construção social do Mercado de Trabalho

No Brasil, até os anos 1970, a agenda empírica da sociologia do trabalho, segundo Abramovay (2001), baseava-se nos estudos sobre aquisição de influência e prestígio a partir da evolução profissional dos indivíduos, e pensava a dinâmica dessa evolução como conformada pelo mercado, mecanismo que regia o encontro da oferta e procura. A procura e a oferta de trabalho eram tomadas como dados, regidos pelo preço.

Segundo disciplinas como a Administração e a Ciência Econômica, o mercado de trabalho é visto basicamente como um mecanismo de oferta e de procura (resultante cruzamento de preço x produtividade). No entanto, para a Sociologia/Antropologia econômica, a partir dos trabalhos seminais de Polanyi (1944), os mercados são vistos como construções sociais e o mercado de trabalho deve ser analisado como resultado dessas relações.

Em artigo que analisa o conceito de mercado de trabalho sob diferentes perspectivas da economia e a sociologia, Oliveira e Piccinini (2001, p. 1526) retomam Polanyi ao explicar que:

“Especialmente após o primeiro trabalho e, principalmente, quando se alcança posições de salário elevado, os profissionais confiam primeiramente em seus contatos pessoais para começar a informação sobre oportunidades de trabalho e mudança ao invés de modos mais formais. Pelo exposto, nota-se que a ideia de ajuste entre curvas de oferta e demanda não se aplicam a grande parte dos postos existentes no mercado, especialmente aqueles em nível gerencial e em ramos profissionais específicos. Os preços não são formados pela combinação entre força de trabalho e postos oferecidos, como apresentado na teoria clássica. Seguindo esta perspectiva a busca pelo trabalho é mais do que um processo racional, estando relacionado com outros processos sociais que interferem, e muitas vezes determinam seus resultados”. OLIVEIRA E PICCININI (2001, p. 1526)

Portanto, para se entender os caminhos pelos quais percorrem pessoas e empresas no universo dos empregos, especificamente dos processos que as conectam, é preciso analisar o mercado de trabalho como uma estrutura social flexível amparada por agentes intermediadores fortemente ligados às relações informais, mas que também funcionam por meio de agências formais públicas e privadas). Ou seja, as chances de obter as oportunidades ocupacionais são movidas tanto por mecanismos não-mercantis (redes), quanto por regulações de caráter comercial (agentes de emprego).

Por estas óticas, o mundo do trabalho inspirou teóricos em diversas partes do mundo. De acordo com uma das mais conceituadas pesquisadoras da área no Brasil, Guimarães (2009), a pesquisa, neste campo de estudos, se estruturou inicialmente como uma área de confluência entre diferentes linhagens e tradições acadêmicas, como a dos estudos da estratificação social, a sociologia das ocupações, a sociologia industrial, a sociologia das organizações e a economia do trabalho:

“Retomando argumentos, como os de Caplow (expresso em manual de estudos sobre sociologia do trabalho que circulou nos Estados Unidos nos anos de 1950), vemos que a legitimidade deste campo era então arguida com base numa característica típica das sociedades capitalistas do pós-guerra: era do mercado de trabalho que a ampla maioria das pessoas retirava a sua sobrevivência, nele obtendo não apenas os seus salários, mas toda uma gama de outras vantagens indiretas. O mercado constituía-se, assim, no mecanismo central de distribuição social, sendo, por isso mesmo, uma arena incontornável para os que se propusessem a explicar a produção de desigualdades nas sociedades industriais.” (GUIMARÃES, 2009, p. 153)

O filósofo e economista Adam Smith foi o primeiro autor a enxergar o mundo de trabalho pelo viés dos mercados, ainda como objeto de estudo parte da área economia. No final do século XVIII, este teórico analisou o trabalho a partir de comportamentos econômicos de organizações e indivíduos que buscam crescimento (lucro e ascensão social, respectivamente) nos meios em que circulam a oferta e a demanda de emprego.

Ainda segundo Guimarães (2009, p.153), na França, o *Traité de sociologie du travail*, organizado por Freidmann e Naville (1962), abordou os elos entre indústria, população e emprego. Temas como o desemprego, orientação e a formação *versus*

empregabilidade são foco desta obra. No mundo anglo-saxão, por sua vez, quatro pilares constituíram o veio principal da produção acadêmica dedicada ao tema: (I) estudos sobre desigualdades na retribuição auferida pelo trabalho; (II) estudos sobre carreiras e mobilidade; (III) análises sobre a segmentação existente entre subpopulações; e (IV) análises sobre mudança social e estrutura dos mercados de trabalho. Na América Latina, a partir de 1960, foram as análises sobre a chamada “marginalidade social” que impulsionaram os estudos sobre o mercado de trabalho.

Ainda segundo Guimarães (2009, p.154), no Brasil, os pesquisadores filiados à moderna sociologia do trabalho mantiveram o foco na questão da mobilidade e em como as mudanças no mercado de trabalho se relacionavam com os processos de urbanização e industrialização. Por volta dos anos 1960, as abordagens que predominavam eram as ligadas à economia clássica, que desconsidera os aspectos empíricos e subjetivos das relações de trabalho. Por outro lado, as abordagens que enfocavam a segmentação, tiveram uma forte influência na discussão sobre a dicotomia entre o mercado formal e o informal. E as análises sobre a o tema da “marginalidade urbana”, produzidas na época de vigência do regime militar no país, enfatizaram a heterogeneidade e a instabilidade da inserção ocupacional dos trabalhadores.

Em 1972, Francisco de Oliveira publicou o ensaio *A economia brasileira: crítica à razão dualista*, situando o debate sobre as formas de incorporação econômica e política dos trabalhadores no terreno dos elos entre modalidades de crescimento capitalista e de alianças de classe, trazendo a política para o centro da análise.

Assim, ao olhar para o mercado de trabalho a partir da visão da sociologia, foi possível se compreender melhor as relações entre os agentes envolvidos na construção das chances de se obter uma ocupação e incorporar nas análises os mecanismos não-mercantis, que também agem na dinâmica entre mercado e indivíduo (pelas redes tecidas pelos trabalhadores em suas distintas esferas de sociabilidade).

2.1.2 – Relação entre trabalho e socialização

Segundo Guimarães (2012), o estudo da procura por empregos é uma via elucidativa, não apenas para descrever as mudanças recentes da organização do mercado de trabalho, mas também para deslindar o modo como os laços sociais operam na sociedade contemporânea:

“Permite-nos desvelar a maneira pela qual mobilizam-se relações sociais, revelam-se eficazes os laços sociais, indicando o peso dos mecanismos não mercantis na organização e reprodução da vida social, em geral, e na operação do mercado de trabalho, em particular.” (GUIMARÃES, 2012, p. 143)

Para se entender o funcionamento do mercado de trabalho, é preciso refletir a respeito do impacto da questão profissional na forma de socialização. A partir da minha experiência como setorista de mercado de trabalho no jornal Zero Hora, observei que as pessoas consultadas para a elaboração das matérias mensuravam o seu status social a partir da profissão que desempenhavam. Sendo assim, a informação sobre a sua ocupação costuma figurar entre os três mais importantes atributos de um indivíduo na sociedade. Comumente, observamos que as primeiras apresentações no mundo social incluem: nome, profissão e idade.

Por essa ótica, a carreira ajuda a definir um papel dentro de um determinado meio de atuação e, conseqüentemente, na sociedade. Muito além do que um simples dado técnico colocado em um currículo, esta informação contém, implicitamente, informações pré-concebidas sobre uma determinada pessoa. De traços de personalidade (supor que todo publicitário é criativo ou todo engenheiro é pragmático), a sociais (todo médico é rico ou todo advogado tem poder) até culturais (do orgulho de se ter um filho médico ao receio dos preconceitos sofridos por quem segue o ramo das artes).

Diante destas premissas e das influências e limites dados pelo meio social no qual está inserido, o indivíduo consegue uma ocupação e, a partir dela, constrói uma imagem e reputação que serão diretamente ligadas ao seu grau de empregabilidade. Esta

trajetória não é definida simplesmente por um diploma de graduação, mas pelos conhecimentos acumulados, experiências anteriores, capacitações, qualificações técnicas, rede de relacionamento, habilidades e atitudes. O conjunto destes quesitos define o que chamamos de carreira profissional. Isto também demonstra que, mesmo enredados numa multiplicidade de relações em diferentes instâncias, todos os atores sociais têm um certo grau de agência sobre as suas escolhas.

Mas é por meio da remuneração de seu trabalho que o indivíduo se posiciona diante da comunidade. E este é um dos motivos pelos quais a situação de desemprego é considerada, em primeira instância, como temporária. Não raro, o indivíduo sem trabalho é citado como sinônimo de bandido, como se tivesse uma falha de caráter. Em reportagens policiais, por exemplo, costuma-se atribuir ao criminoso a classificação de “desocupado”. Diretamente impactada pela situação econômica do país, da distribuição desigual de renda, e fruto da transformação do trabalho em mercadoria (fictícia, nos termos de Polanyi), os cidadãos sem ocupação formal acabam excluídos da sociedade.

O salário, por sua vez, garante apenas motivação suficiente para se permanecer no emprego, mas não leva o funcionário a se esforçar em nome da empresa, concluíram Luc Boltanski e Éve Chiapello em meados dos anos 1990. Em “*O Novo Espírito do Capitalismo*” (1995), os autores apontam que, nos países em que o capitalismo este plenamente desenvolvido, a partir do final do século XX, “o empenho exigido pressupõe adesão ativa, iniciativas e sacrifícios livremente assumidos, como aquilo que cada vez mais se espera não só de executivos, mas do conjunto dos funcionários” (Luc (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 1995, p.38-39). De acordo com os sociólogos franceses, os assalariados inseridos em sistemas capitalistas acabam por perder o domínio sobre o seu próprio trabalho, tornando-se reféns da subordinação dos patrões.

Estudiosos da sociologia dos mercados, Fligstein e Daute (2013) afirmam que, durante os anos 1960 e 1970, a principal abordagem que os sociólogos usavam para examinar os mercados de trabalho era o modelo da busca de status. Essa visão enfocava a forma como os indivíduos eram percebidos como definidos por um conjunto mais ou menos fixo de posições, de acordo com suas características pessoais, tais como origem familiar, educação, gênero e raça (Blau; Duncan, 1967; Hauser Featherman, 1977).

“Na medida em que o modelo da busca de status vê as ligações entre os indivíduos e seus resultados socioeconômicos como, principalmente, uma função de suas características pessoais, o problema da demanda pelo trabalho, e, assim, o papel da firma estava fora do campo de visão.” (FLIGSTEIN E DAUTE, 2013, p. 487)

A partir dos anos 1970, estes autores afirmam que questionamentos sobre como a estrutura dos empregos afeta os padrões de mobilidade individual e sobre o processo real por meio do qual as pessoas se adequam aos empregos oferecidos entraram na pauta dos estudiosos da sociologia econômica. Dessa forma, o papel das organizações nos recrutamentos e seleções de trabalhadores para uma vaga de trabalho e as relações sociais envolvidas nos processos de combinação ganharam luz.

“*Getting a job*, de Granovetter (1974), discutiu a forma como se dava a combinação entre as pessoas e os empregos. Ele introduziu a ideia de que as redes sociais fazem a mediação entre empregadores e empregados. Ambos, White e Granovetter, lideraram o uso da análise de redes como uma maneira de entender a estrutura social que liga empregadores e empregados.” (FLIGSTEIN E DAUTE, 2013, p.488)

Estas relações em rede como parte constitutiva da oferta e procura de trabalho, passou a ser incorporada em em uma variedade de estudos sociológicos sobre o mercado de trabalho.

2.2 – O emprego sob a ótica da sócio-antropologia dos mercados

Na definição de Polanyi (1944), a Revolução Industrial (iniciada na Inglaterra do século XIII) transformou a economia humana em um sistema autorregulado de mercado. Para o autor, a economia liberal surgiu a partir de uma quebra violenta das condições que a precederam:

“O passo crucial foi o seguinte: trabalho e terra transformaram-se em mercadorias e passaram a ser tratados como se tivessem sido produzidos para a venda. Evidentemente que, na realidade, não eram mercadorias, uma vez que não eram sequer produzidos (como a terra)

ou, quando o sim, não tinham sido feitos para a venda (como o trabalho)”. POLANYI (1944, p.94)

Classificados como “mercadorias fictícias” por este autor, o trabalho e a terra passaram a ser comprados e vendidos pelo mecanismo dos mercados, pois, no contexto da Revolução industrial, havia oferta e procura por ambos.

“O trabalho é apenas outro nome para uma atividade humana que é parte da própria vida, a qual por sua vez não é produzida para a venda, mas, por razões inteiramente diversas, esta atividade não pode ser destacada do resto da vida, ser armazenada ou mobilizada; a terra é apenas outro nome para a natureza, que não é produzida pelo homem.” (POLANYI, 1944, p.44)

A ficção de que (*o trabalho e a terra*) eram mercadorias confiou o destino do homem e da natureza ao funcionamento caprichoso de um autômato marchando pelos seus próprios pés e governando-se pelas suas próprias leis (POLANYI, 1944). Assim, nasceu um novo tipo de sociedade: a “sociedade de mercado”, regulada por um mecanismo institucional que controlava não só os recursos da natureza como também os seres humanos nas suas atividades quotidianas.

Granovetter (1973) que renova a tradição iniciada por Polanyi (1944), ao analisar a construção social dos mercados de trabalho demonstrando a importância das redes sociais no processo de procura e busca por emprego. Segundo esse autor, as informações sobre oportunidades ocupacionais e candidatos passam prioritariamente pelos contatos pessoais que se articulam sob a forma de redes.

Mercados, na definição de Fligstein e Daute (2013, p. 488), são estruturas sociais caracterizadas por estreitas relações entre empresas, trabalhadores, fornecedores, clientes e governos. Cada um com um papel específico, estes agentes econômicos precisam negociar entre si a partir de variáveis racionais e subjetivas, que envolvem os pares oferta e procura; valores e preços; necessidade e oportunidade.

Esses autores dividem os estudos sobre a troca de bens e serviços em três grupos: os estudos de redes, que têm foco nos laços tradicionais entre atores como base

material da estrutura social; os que enfocam as instituições, isso é, o modo como a cognição e ação estão configuradas em determinadas regras, normas e instâncias de poder; e enfoque da performatividade, que vê a ação econômica como resultante de processos de cálculos que envolvem tecnologias e artefatos específicos que os atores criam e empregam.

Poder, dependência de recursos, cooptação, informação e confiança são constructos teóricos presentes tanto nas análises de rede quanto nas institucionais. No primeiro, caso, entretanto, os estudos buscam entender as estruturas sociais com base em dados relacionais. No segundo caso, observa-se a maneira como fenômenos distintos se propagam para chegar a resultados similares, geralmente, por meio de redes sociais. Já a abordagem performativista conecta-se à teoria de redes que Callon (1998) chama de abordagem do ator-rede, que não vê não apenas humanos, mas também objetos e artefatos, técnicas e ideias como agentes imersos em redes de relações de cálculos (FLIGSTEIN E DAUTE, 2013, p.483).

Latour (2012, p.44) aborda a teoria do ator-rede a partir da necessidade de vincular a teoria social a estudos de tecnologia. Segundo este autor, o entendimento de redes está relacionado à ideia de que existem vários fios que nos conectam, sem necessariamente formar uma unidade, mas sim um processo contínuo de associações.

“É como se disséssemos aos atores: “não vamos tentar disciplinar vocês, enquadrá-los em nossas categorias; deixaremos que se atenham os seus próprios mundos e só então pediremos sua explicação sobre o modo como os estabeleceram”. LATOUR (2012, p.44)

2.3 – A relação entre trabalhadores e organizações

A teoria sociológica do emprego engloba temas que envolvem a intersecção entre profissionais e demandantes de trabalho. Para que trabalhadores conheçam as ferramentas necessárias para ocupar uma vaga formal no mercado de trabalho, há um

longo percurso, que se inicia na escola primária e segue durante todo seu período produtivo.

Assim, a questão da empregabilidade – a qual Ledrut (1966) classifica, a partir de estudos do mercado de trabalho francês, como uma das duas dimensões da seletividade do desemprego – tem sido ponto crucial nas pesquisas sobre as relações sociais que envolvem a busca por uma vaga de trabalho.

As seleções de emprego não seguem regras rígidas. E nem sempre o mais apto e com o melhor currículo será o selecionado para determinada vaga de emprego. Segundo Oliveira e Piccinini (2011, p. 1526), ambos os lados avaliam a oportunidade e consideraram os benefícios (remuneração, carreira, confiança) que resultariam da firmação do contrato. Desta forma, desenvolve-se um jogo na procura por oportunidades de trabalho no qual a maioria dos indivíduos não se baseia apenas no sentido econômico formal, ou seja, identificando e analisando um grande número oportunidades para as quais estaria apto.

Para manterem-se atrativos aos empregadores, os candidatos se tornam clientes do mercado da capacitação, que alimenta a necessidade de constante atualização técnica (especialmente em tempos de avanços tecnológicos cada vez mais velozes). Na análise do sociólogo Lopez-Ruiz (2007, p.225), cursos de todos os tipos são oferecidos com a atraente ideia de que eles são "uma exigência de mercado", "uma forma de estar vivo no mercado" de "investir" na capacitação como o único caminho "garantir a realização de sonhos profissionais".

Segundo Lopez-Ruiz (2007, p.225-226), determinado pelo marketing, um curso de idioma, por exemplo, torna-se “um investimento, se a língua escolhida for o Inglês ou Português, mas pode ser considerado simples consumo se for um curso de Francês, Alemão ou Tupi-guarani. Isso porque a exposição desse curso no currículo do candidato pode aumentar as possibilidades de um candidato a um emprego, ou mostrar uma postura de dispersão desaconselhável dos interesses (e também de recursos) por este último”.

Contudo, na avaliação de Lopez-Ruiz (2009, p.17), aos estudiosos da área de recursos humanos cada vez interessa menos o título profissional do que “certas capacidades específicas de quem procura ingressar no mercado de trabalho”, pois muitas destas habilidades não têm a ver com a formação profissional, como as

características específicas da personalidade, experiências vividas ou o aprendizado na família. De acordo com especialistas na área de gestão de pessoas, quanto mais não convencional for o profissional, maiores são as suas chances no mercado de trabalho. Conhecer outras frentes, não se fechar novas possibilidades e transitar por caminhos que possam tornar o currículo mais atrativo geram impactos positivos à carreira. Assim, em tempos de rápidas mudanças e avanços tecnológicos, todo conhecimento é bem-vindo aos olhos dos empregadores: viagens, passeios, interesses por outras culturas sempre acrescentam e podem ajudá-lo a fazer novos contatos. Ter um bom *networking* (rede de relações) facilita a ampliação das oportunidades. Para isso, vale também frequentar eventos e cursos, além de manter um bom contato com profissionais que tenham interesses comuns aos seus também por meio das redes sociais.

Se antes era necessário o trabalhador apenas desempenhar bem uma função durante oito horas por dia, hoje as empresas refinaram suas exigências e buscam características pessoais, além de competências ligadas à personalidade.

2.3.1 – Diversidade e discriminação nas seleções de emprego

De acordo com manual *Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade*, publicado pelo Instituto Ethos (2000), a sociedade brasileira atual “é caracterizada por profundas diferenças e uma estrutura de oportunidades marcada por condutas discriminatórias. De acordo com a publicação, este cenário revela traços herdados de nosso processo de formação. “Quando se examina a nossa história na questão de gênero e o papel destinado às mulheres, percebe-se que a tradição patriarcal da família brasileira legou ao gênero feminino uma condição de subordinação”. (ETHOS, 2000, p.16)

As questões de gênero no mercado de trabalho, de acordo com o Ethos, dizem respeito aos atributos positivos ou negativos que se aplicam como distinções entre homens e mulheres, determinando os papéis, funções e relações que desempenham na sociedade. Sobre raça e etnia, o texto afirma que, no Brasil, além do preconceito contra negros, é reconhecida a existência, por exemplo, de uma cultura discriminatória na região Sudeste, em relação a migrantes nordestinos, ou nas áreas fronteiriças com o Paraguai, em relação a trabalhadores imigrantes daquele país. (ETHOS, 2000, p.58)

Além disso, os trabalhadores portadores de necessidades especiais são também vítimas de obstáculos e dificuldades de acesso e permanência no mercado de trabalho. Segundo o Instituto Ethos, a constituição na empresa de um ambiente de liberdade, em que os funcionários possam expressar suas convicções pessoais, promove o enriquecimento cultural de sua comunidade interna. A diversidade pressupõe o respeito aos valores e crenças pessoais e uma postura inclusiva, que incorpore e promova a heterogeneidade de modos de pensar e agir de seus empregados. Em relação à idade, a publicação destaca que, tradicionalmente, as chances de emprego vão caindo de forma gradativa depois dos quarenta anos, e também que as iniciativas voltadas para promover e apoiar o ingresso de jovens também produzem desigualdades da sociedade.

“Outras questões, como o respeito à liberdade de orientação sexual, a prevenção ao assédio sexual ou a não-discriminação de portadores do vírus HIV podem ser temas de políticas e campanhas específicas. No contexto particular de cada empresa, alguns desses temas podem se mostrar importantes para propiciar a efetivação de um ambiente de diversidade e, nesses casos, devem ser tratados com a devida ênfase”. (ETHOS, 2000,p. 60)

Em artigo sobre a procura de emprego, Guimarães (2008, p.306) cita Benarrosh (2000), ao afirmar que as etnografias em locais de seleção são estratégias de pesquisa de grande poder de fogo ao permitirem desvelar o modo como a relação entre agentes de recrutamento, por um lado, e demandantes de trabalho, por outro, tecem suas relações na situação de entrevista e triagem nas agências. Elas evidenciaram como preconceitos e estereótipos têm forte chance de se imiscuir, cerceando o acesso do demandante de trabalho ao emprego.

Pude comprovar isso em um das conversas com Renata, minha informante *headhunter*. No decorrer dos encontros, ela falou abertamente sobre questões que envolvem preconceito em relação à contratação de mulheres, negros, pessoas acima dos 50 anos, homossexuais, entre outros. “Já ocorreu de termos um candidato perfeito para a vaga, mas ele acabou não contratado por ser aparentemente gay. E o pior é que o escolhido no lugar dele acabou não se efetivando na empresa”, lamentou. O interessante é que, segundo ela, as demais “restrições” (cor, idade e gênero) costumam ser

explicitadas nas solicitações das empresas, mas no caso dos gays o preconceito é ainda mais velado.

Mesmo assim, Renata informa que não deixa de encaminhar para a etapa final o candidato mais adequado ao cargo (independentemente de cor, idade, gênero ou sexualidade). “A não ser que a empresa diga: ‘Não quero candidato preto’”. Ela contou sobre uma jovem negra que, apesar de ser mais qualificada do que a concorrente (ela tinha pós-graduação e a outra sequer havia concluído o Ensino Superior) foi preterida. Ao receber a resposta negativa, a candidata não se mostrou surpresa e disse: “Já esperava por isso. Eu, por ser negra, preciso sempre mostrar mais qualidades do que os outros, e mesmo assim é mais difícil para mim conseguir emprego”.

Cardoso (2008) destaca que, gerações após a abolição oficial da escravatura no Brasil, as marcas deste passado ainda são profundas e se manifestam. A imagem depreciativa do ex-escravo, a indiferença por parte da elite em relação a essa maioria desprotegida, a grande rigidez na hierarquia social, justificam, em parte, a enorme desigualdade social brasileira. De acordo com o sociólogo, os regimes de servidão não remunerada variaram em cada região do Brasil. Estas diferenças, muitas vezes, dependiam do nível de qualificação destes escravos. Nos engenhos de açúcar distinguiam-se hierarquias ocupacionais decorrentes do domínio do uso do maquinário e da produção do açúcar com nível de qualidade, o que gerava a expectativa de serem alforriados, o mesmo não se verificava nos campos de produção da cana e do algodão.

“Além disso, os pequenos proprietários de escravos tinham neles sua fonte de sustento, e como o custo de aquisição era alto eram mais bem tratados; alguns chegavam a ter alguma autonomia e possibilidade de comprar sua alforria ao acumular alguma renda decorrente de seu trabalho. Por outro lado, como o trabalho escravo era um trabalho duro e geralmente feito no campo foi por séculos considerado trabalho próprio de escravos e por isso desvalorizado, uma vez que um trabalhador livre não iria fazer um trabalho para o qual o escravo era forçado. (CARDOSO, 2008, p.74)

Piccinini (2011) aprofunda-se sobre esse tema no artigo “*Sociedade salarial e flexibilização do trabalho*”. A autora sustenta que, “no Brasil, a precarização atinge,

sobretudo, mulheres, jovens, etnias e raças diferentes da branca; minorias sexuais e os de menor nível de instrução” (Piccinini, 2011, p.279). Ainda de acordo com a autora, a maior parte dos empregos criados vêm de empresas de médio e pequeno porte, que oferecem menos benefícios e nas quais os sindicatos têm maior dificuldade para recrutar novos membros.

“As minorias étnicas e o sexo feminino são os mais atingidos pela precarização e piores condições de trabalho. As estatísticas do IBGE referentes a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (2004-2007) demonstram que as mulheres recebem salários 55% inferiores aos dos homens. Pelos dados de 2007, referentes a pessoas em idade ativa, o rendimento médio das mulheres era de R\$ 451 e a dos homens era de R\$ 819. Pela mesma pesquisa, enquanto o rendimento médio das mulheres era de R\$ 660, o dos homens era de R\$ 998, portanto a mulheres recebem salários 66% inferiores, em média, ao dos homens. Por faixas salariais o mesmo fenômeno se verifica. Entre as mulheres, 27,4% recebiam um salário mínimo, enquanto 20,3% dos homens estavam nesta situação. Com mais de 20 salários, 0,3% das mulheres para 1% dos homens”. (PICCININI, 2011, p. 279)

O Instituto Ethos sugere que os programas das empresas avaliem a inserção destes grupos minoritários e corrijam possíveis desigualdades no acesso aos postos de liderança e/ou desequilíbrios de remuneração. Afirma, ainda, que a diversidade reduz a rotatividade de pessoal e a vulnerabilidade legal, aumenta a satisfação dos trabalhadores, eleva a produtividade, valoriza a imagem, gera maior flexibilidade e capacidade de se adaptar ao perfil dos clientes e, em última instância, fortalece o desempenho financeiro, isto é, impacta positivamente nos lucros, aponta o relatório. Em síntese: a gestão da diversidade é um fator crítico para o sucesso nos negócios.

2.3.2 – O processo de recrutamento e seleção de candidatos

Segundo Latour (2012), quanto mais atuante for o ator, maior o efeito que ele produz em sua rede. Portanto, pode-se dizer que pessoas, animais, coisas, objetos e instituições podem fazer parte deste processo e produzem conexões. Na teoria ator-rede, o actante é definido a partir do papel que desempenha. O termo “actante”, de acordo com autor, “significa tudo aquilo que gera uma ação, que produz movimento e diferença [...] ele é o mediador, o articulador que fará a conexão e montará a rede nele mesmo e fora dele em associação com outros”.

A fim de entender melhor os meandros pelos quais percorrem candidatos e empregadores, em meios físicos e tecnológicos, até a contratação de alguém para preencher uma vaga de trabalho, procurei uma das minhas antigas fontes (*headhunter*) de confiança para matérias sobre carreira e empregos em Zero Hora. Pedi que ela, Renata, me explicasse seus métodos e permitisse que eu acompanhasse um processo de recrutamento e seleção levado ao cabo por sua empresa do início ao fim.

Usando essas ideias para pensar a ação dos recrutadores no mercado de trabalho, acompanhei o percurso feito por Renata. Segundo seu depoimento, em primeiro ocorre uma conversa com o representante da empresa contratante para saber exatamente que necessidades ele tem. Em alguns casos, o encarregado encaminha estas informações por e-mail. Em outras, ela mesma anota os pedidos. Quando faz as anotações, sempre tem o cuidado de repassar com o intermediário cada uma das exigências para não haver erros no processo.

O segundo passo é a divulgação da vaga nas redes sociais, portais de empregos e captação de currículos, no LinkedIn e em outros sites especializados. O terceiro é a seleção dos currículos. Junto com a psicóloga com quem trabalha, são avaliadas as qualificações técnicas do candidato como primeiro critério de seleção. Depois, as capacitações complementares e as comportamentais consideradas necessárias para quem vai assumir o cargo. Em alguns casos, são feitos contatos com os candidatos para tirar dúvidas (por exemplo, saber se alguém que mora em outra cidade pretende se mudar para assumir a vaga).

Selecionados os currículos, as duas selecionam os candidatos com maior potencial. Os escolhidos, então, são chamados para entrevistas em grupo, com aplicação de testes e dinâmicas. Destes, são eleitos três candidatos para a entrevista com diretores da empresa (em alguns casos, os empregadores ficam em dúvida, pedem ajuda delas para a decisão final). Quando nenhum dos candidatos agrada ao diretor da empresa, todo processo começa novamente (a partir da primeira etapa). A *headhunter* só considera o sua missão concluída quando a pessoa já começou a trabalhar, pois há casos em que o escolhido fica um dia no trabalho e desiste. O valor cobrado do cliente (organização ou trabalhador) costuma ser negociado a partir de um percentual sobre o salário da vaga a ser preenchida.

2.3.3 – Acompanhamento de processo de seleção

Um dia, Renata me ligou e avisou: “Aproveito para te passar uma situação que ocorre de vez em quando: um processo sigiloso. Isso muda o procedimento, pois, nesse caso, é necessário ter cuidado na divulgação do posto (que ainda não está aberto) para não ser identificado pelo colaborador a ser substituído”.

A vaga era para um advogado (cível, trabalhista, previdenciário ou securitário), na função de gerência em um escritório de advocacia familiar onde a mãe, fundadora, trabalha ao lado dos filhos: um advogado, que cuida da área jurídica, e uma administradora. A empresa contava, naquele momento, com 40 pessoas no quadro funcional.

A demanda requeria ensino superior completo, com exame da OAB, acrescido de curso de Extensão ou Pós-graduação na área cível e pelo menos seis anos de experiência. Na ficha que especifica cada cargo do organograma do escritório, a vaga exige que “o colaborador mantenha contatos internos e/ou externos para apresentação e discussão de assuntos variados e complexos, exigindo desenvoltura, oportunismo e capacidade de negociação para a obtenção de resultados”. Que seja “responsável pela supervisão de um grupo de empregados executando tarefas variadas e responsável pelo próprio trabalho, sob supervisão hierárquica”.

Em relação aos pilares comportamentais, o documento pede que o profissional seja “comprometimento, postura, respeito a normas legais e internas, sigilo, transparência, responsabilidade, autoconfiança, visão estratégica, empreendedorismo, foco no resultado, valorização das pessoas, domínio da disciplina, criatividade, inovação, orientação para melhorias e conhecimento, clareza na comunicação, sociabilidade, orientação para o cliente, trabalho em equipe, relacionamento interpessoal e respeito às pessoas”. Competências organizacionais: “credibilidade, liderança, inovação, relacionamento, discricção, sigilo de informações”. Salário inicial de R\$ 4.858,92, mais benefícios (vale-transporte, vale-refeição e plano de saúde).

Após as seleções de currículos, a *headhunter* me chamou para a entrevista final de todos os candidatos, mas só uma pessoa se adequava ao perfil desejado. Acompanhei a entrevista com Patrícia (nome fictício da advogada), que foi realizada em um prédio de locação de salas no bairro Moinhos de Vento, em Porto Alegre.

A candidata: loira, cabelos na cintura, com mais de 1,80, porte de modelo, vestida de saia e blazer preto e blusa branca. Ela contou que estava formada há 14 anos, já trabalhou em vários escritórios. Começou a carreira, antes de passar no exame da OAB, atuando em atividades mais burocráticas. Depois, em outros escritórios, realizou tarefas de coordenação e gestão, ajudou na implementação de uma filial de um escritório paulista em Porto Alegre. Neste lugar, conta a candidata, “se sentia como dona”. Adorava trabalhar lá e sentiu muito quando o escritório perdeu o principal cliente local, o que levou ao fechamento da unidade gaúcha. Para não ficar de fora do mercado, “comecei de novo e voltei a buscar emprego” explica. Enquanto isso, tinha 500 processos de clientes que seguia tocando.

Em 2013, por motivos pessoais, foi morar na cidade de Rio Grande, onde trabalhou como autônoma. Voltou para Porto Alegre em fevereiro de 2015, retomando a busca por emprego. Na ocasião da entrevista estava empregada em um escritório médio, mas insatisfeita com o salário por isso, estava em busca de novas oportunidades. “Meu objetivo é um cargo de coordenação, gerenciamento, até fiz um curso de gestão de estratégia em departamento jurídico no ano passado, mas não me oponho a voltar a advogar, tocar processos”. “Como tu te enxergas em um cargo de liderança?” perguntou a *headhunter*. A candidata respondeu: “Busco ser séria e centrada. Gosto de me aproximar das pessoas, conversar, ouvir sugestões. Busco trabalhar em conjunto. Talvez

por eu ser chamativa, bonita, não costumo ser bem recebida em um primeiro momento, então preciso conquistar as pessoas”. Após a entrevista, foi aplicado um teste psicológico chamado “O Código das Cores”.

Dias depois, a recrutadora me passou o resultado da avaliação: “Patrícia pertence ao grupo de pessoas que são pacientes com eles mesmos e com os outros e apreciam as coisas simples da vida. Normalmente tem um pequeno grupo de amigos e são leais. Por vezes podem ser desconfiados e inseguros. São muito emotivos, comprometidos e criativos, sempre buscam fazer o melhor. (...) Sugere forte ambição em realizar algo importante, de forma empenhada em levar o empreendimento até o fim, ainda que enfrente dificuldades. (...) Indica facilidade em exercer influência e fazer-se notar, seja pelo fascínio exercido ou pelo choque. Pode apresentar padrões de comportamento agressivo envolvendo-se em situações de ataque (verbal ou físico). Sugere gostar de agir livremente, podendo apresentar mais dificuldade em executar tarefas impostas pela autoridade, resistindo à coerção. Por fim, a candidata foi contratada.

CAPÍTULO 3

A construção do perfil profissional para um posto de trabalho

3.1 – Principais agentes envolvidos no processo de intermediação de empregos

O processo de intermediação de empregos comporta muitos mercados, com inúmeros atores envolvidos. Entre eles, há três polos fundamentais, de acordo com Guimarães (2008): o vendedor (trabalhador), o intermediário e o comprador da venda de força de trabalho (empregador).

“O polo dos agentes que demandam emprego (os trabalhadores, não necessariamente desempregados, ainda que majoritariamente o estejam); o polo das firmas que se utilizarão do trabalho a ser recrutado no mercado (que não necessariamente são as firmas contratantes); e o polo dos agentes que disponibilizam vagas no mercado, tornando-as visíveis, transparentes, para os demandantes.” GUIMARÃES (2008, p. 278)

O empregado, uma das pontas deste triângulo que move a engrenagem do mercado de trabalho, é classificado como o “vendedor”, isto é, aquele que troca sua capacidade produtiva por dinheiro. Trata-se, então, de uma transação que envolve duas mercadorias fictícias, nos termos de Polanyi (1944) – “trabalho” e “dinheiro” – em um mercado real. A força de trabalho de um indivíduo recebe um valor monetário (remuneração estipulada pelos elementos envolvidos no negócio) em troca de seu tempo (expediente), conhecimento e/ou serviço.

Da escravidão à escalada profissional de grandes executivos, as transformações no mundo do trabalho afetam diretamente as relações humanas. Assim, o trabalhador do

mundo atual é muito diferente dos antigos artesãos e agricultores, que tinham domínio total sobre sua mão de obra, disponibilidade, matéria-prima e condições para a execução da sua atividade. Nos termos de Polanyi (1944), o que diferencia o mercantilismo do feudalismo é o método de regulamentação estatal. O primeiro é regido por leis e normas, o segundo era guiado por hábitos e costumes. Sendo ambos os sistemas contrários à ideia da comercialização (da terra e do trabalho).

A partir do que Polanyi chamou de “a grande transformação”, trabalho e dinheiro tornaram-se mercadorias cujas trocas deveriam ser realizadas por mercados autorregulados. Esses processos podem nos fazer entender porque ainda hoje há uma distinção entre a categoria “trabalho” (o que pode ser efetuado informalmente e nem sempre recompensado) e “profissão” (categoria que denomina as ocupações e ofícios desempenhados na economia reconhecida oficialmente).

Na realidade capitalista contemporânea, o indivíduo precisa estar em constante atualização das suas capacidades produtivas e das ferramentas que o mercado de trabalho impõe para que o indivíduo exerça seu ofício. Quanto mais suas habilidades se aproximarem do perfil profissional requerido, mais apto ele estará para conseguir um emprego. Neste ensejo, surge um mercado que se alimenta do próprio mercado de trabalho: o da qualificação. Este engloba cursos, treinamentos, livros de carreira intercâmbio cultural, entre outros.

Em análise sobre o conceito de mercado de trabalho sob diferentes perspectivas da economia e a sociologia, Oliveira e Piccinini (2011) retomam as teorias de Granovetter (1985, 1995, 2005) que destacam as ações sociais dos atores envolvidos na formação dos mercados e analisam a dinâmica deste contexto pelo ponto de vista da busca de oportunidades pelos trabalhadores, ressaltando as redes de relacionamento como facilitadoras da mobilidade fixada e disseminada no mercado.

“A abordagem das redes de relacionamento proposta por Granovetter lança novas possibilidades de compreensão do mercado de trabalho, calcando a análise fortemente na ação e nos processos sociais, o que permite ampliar a discussão e compreender algumas diferenças na formação de mercados profissionais específicos. A partir desta base teórica, é possível aprofundar os estudos sobre a formação de carreiras profissionais, frequentes na área de recursos humanos, bem como

analisar qual o limite da contribuição das estruturas formais de alocação de postos de trabalho dentro de cada região, a fim de propor mudanças em sua forma para tornarem-se mais eficientes no serviço oferecido”. OLIVEIRA E PICCININI (2011, p. 1519)

Quando uma organização precisa preencher um posto de trabalho, a área administrativa e/ou de recursos humanos costuma verificar se existe alguém no seu quadro funcional apto para ocupar essa vaga. Caso não haja internamente, parte para um recrutamento externo a partir de currículos enviados espontaneamente ou que ficaram arquivados de recrutamentos anteriores. Se, ainda assim, não houver ninguém com o perfil, a opção é buscar o serviço de um intermediador (outra ponta do triângulo, de acordo com Guimarães, 2008).

Os agentes privados da intermediação de empregos preenchem um espaço estratégico – para empresas e trabalhadores –, que se mostra também economicamente viável para ser explorado enquanto negócio, mesmo em um contexto social pobre e desigual como o brasileiro.

“Trata-se de empresas organizadas com o fito de não apenas fazer circular informações sobre oportunidades de trabalho mas também agenciar trabalhadores, ou seja, prover pessoal para outras firmas, tanto intermediando trabalhadores para contratos a serem firmados com outrem quanto contratando diretamente para uso por múltiplos demandantes finais. Sendo o outro lado da moeda do movimento de reestruturação das firmas, sua presença no mercado de trabalho é tão mais forte quanto mais intensa e perceptível se mostra tal reestruturação. Nesse sentido, não são apenas, ou necessariamente, agências de emprego, já que têm um espectro de atuação bem mais amplo no que tange à intermediação de mão de obra. Parcela significativa é formada por organizações que assumem a condição de empregadores daqueles demandantes cuja colocação agenciam com respeito a um terceiro”. GUIMARÃES (2008, p. 281)

Aos moldes de uma agência particular de emprego, os intermediadores governamentais recebem as demandas das empresas por trabalhadores para preencherem as vagas existentes. Recebem, também, currículos e cadastros dos

trabalhadores que buscam por um posto. Oferecem, ainda, os serviços de recrutamento e seleção de candidatos. Algumas entidades de classe, sindicatos e ONGs também funcionam como elo entre empregados e empregadores, além de prestarem assistência aos trabalhadores.

Se abriremos ainda mais o olhar sobre estes agentes de atuação (os intermediários), podemos considerar também os atores não-humanos nesta relação de oferta e procura de trabalho. Neste leque, estão incluídas desde as placas de “contrata-se”, colocadas nas vitrines de lojas, aos murais nas universidades e cartazes colados em paradas de ônibus.

No contexto atual, o intermediário de oferta e procura de emprego assume formas variadas. Além dos “caçadores de talentos” – pessoas contratadas pelas organizações para identificar no mercado os melhores candidatos, analisar criteriosamente o perfil desses profissionais e selecionar o mais apto –, há também agências de emprego públicas e privadas – empresas de assessoria em recursos humanos especializadas na prestação de serviços de recrutamento e seleção de pessoal.

Nas décadas de 1970 e 1980, lembra Guimarães (2008), pouco a pouco as empresas privadas, notadamente as multinacionais, mas também as grandes empresas nacionais que experimentavam crescimento mais significativo – como no setor de construção civil – aderiram ao uso das empresas especializadas em recrutamento e seleção para compor e ampliar seus efetivos. Nesta época, o trabalho industrial e relativamente pouco qualificado dava o tom no recrutamento.

“Nos anos 1990, os serviços, sobretudo os mais modernos – bancos e intermediação financeira, teleatendimento, entre outros –, passam a constituir o filão para o setor de intermediação de mão-de-obra, se o observarmos pelo lado da demanda de força de trabalho. O trabalhador jovem se torna seu grande cliente, considerando o lado da oferta de força de trabalho.” GUIMARÃES (2008, p.290)

Intermediador clássico, o caderno de classificados de veículos impressos foi por muito tempo a principal conexão entre as duas pontas desta relação (trabalhadores e

organizações). Por meio destas páginas de anúncios, a pessoa pode buscar emprego ou oferecer os seus serviços, apresentando-se com suas habilidades, competências, formação e experiência, indicando a área e o salário pretendido.

Mas, é no mundo virtual que a interação entre empregados e empregadores ganha novos contextos nas últimas décadas. Estas plataformas permitem a hospedagem de currículos, cadastros de trabalhadores. Além disso, estes portais também oferecem ferramentas para que as empresas possam anunciar suas vagas e até gerir os processos seletivos de forma on-line. Entre os recursos disponíveis por meio destas ferramentas estão a busca por empregos (com possibilidade de diversas filtragens) e aviso de novas vagas, divulgadas por e-mail.

Já o empregador (terceiro pilar deste tripé de agentes), é definido pelo o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) do Brasil como “a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Equiparam-se, para os efeitos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregados.

Segundo Oliveira e Piccinini (2011), as empresas definem suas próprias regras e práticas de como preparar os trabalhadores para os postos. Da mesma forma, estabelecem remunerações, funções e horários, assim como o chamado “plano de carreira” (no jargão de recursos humanos) e a cartilha que rege as promoções internas no âmbito da organização.

“Assim, os ofícios e as profissões se orientam por regras institucionais, em vez da simples lógica mercantil da oferta e da demanda. Os profissionais se movem e competem em segmentos/ramos específicos do mercado de trabalho, de modo que não ocorre competição direta por postos oferecidos em diferentes setores.”
OLIVEIRA E PICCININI (2011, p. 1528)

A fim de que todos estes actantes consigam se cruzar durante o processo de oferta e procura de emprego, é preciso que, igualmente, haja uma uniformidade nas

expectativas de todos os envolvidos. Neste caso, o alinhamento entre as necessidades de empregados e de empregadores se dá pela definição do perfil adequado para preencher determinado posto de trabalho. Assim, a formatação dos requisitos que definem o trabalhador ideal para exercer determinada função começa pela necessidade do empregador, passa pelas limitações do intermediário (forma e ferramentas de anúncio) e chega às intenções profissionais do trabalhador.

Seguindo a teoria latourniana de ator-rede, observa-se uma complexidade maior neste cenário. Os ofertantes de empregos são tão diversos quanto as oportunidades de trabalho – vão desde grandes organizações até pessoas físicas em busca de empregados domésticos. Da mesma forma, os intermediadores podem ser desde mensagens trocadas virtualmente entre conhecidos ou a indicação feita por algum parente, passando pelos institucionais – sindicatos, ONGs, agências públicas etc. –, até os grandes portais de internet com suas centenas de milhares de oportunidades de trabalho.

Com o objetivo de compreender e explicar as mudanças que o mercado de trabalho tem sofrido nas últimas décadas, Oliveira e Piccinini (2001) desenvolvem uma reflexão teórica sobre a relação entre estes agentes.

“Steiner (2005), apoiando-se nos estudos de Michel Forsé e de Granovetter, reforça a abordagem institucional e traz novos elementos para a discussão. Segundo o autor, além das redes sociais centradas na família, amigos e colegas de trabalho tratados por Granovetter, a existência de órgãos de mediação específicos, como concursos e organizações de colocação de mão de obra também contribuem para a organização e alterações do mercado de trabalho. Ao assumirem papel importante na obtenção de um posto de trabalho, estas redes interferem na organização mercantil, indo contra a ideia de igual disponibilidade de postos a todos os interessados. Assim, em cada mercado de trabalho existe um conjunto de instituições formais que contribuem fortemente para dar a este uma dinâmica específica.” OLIVEIRA E PICCININI (2011, p. 1528)

Neste contexto, outro importante ator a ser observado é a tecnologia da informação. Com o advento da internet, o recurso das redes potencializou os contatos entre os atores fundamentais (trabalhador – intermediário – empregador) para o

funcionamento do mercado de trabalho. Na trilha da teoria ator-rede, Callon (2007) destaca que, quanto maior é a rede de influência de determinado ator, maior é também a influência de todos os subatores que integram essa rede. No universo global do ciberespaço, o mercado de trabalho ganhou novas possibilidades de ligações.

3.2 – Como empregadores e/ou intermediadores definem o perfil do trabalhador adequado para uma vaga

Apesar de a escolha de um candidato para ocupar um posto de trabalho não ser uma incumbência lógica e objetiva, o processo de recrutamento exige determinadas regras e métricas para que haja transparência e igualdade de oportunidades na escolha (mesmo que estas métricas também possam ser questionáveis).

Segundo Chiavenato (1997), nas organizações, os ocupantes de cargos se dividem nas atividades de dirigir, supervisionar e efetuar certas funções. A variável função é definida pelo autor como “um conjunto de tarefas ou de atribuições exercidas de maneira sistemática por um ocupante de cargo”, podendo-se também reconhecer as funções pelo próprio nome da profissão, como por exemplo, digitador: aquele que tem como função digitar.

Mas, neste conjunto de atribuições ou características que constituem o currículo profissional de um indivíduo, há exigências que extrapolam as capacidades técnicas. São qualidades pessoais que, apesar de algumas poderem ser desenvolvidas e/ou melhoradas, não podem ser desenvolvidas em cursos ou treinamentos.

A fim de que a triagem ocorra de forma eficiente, Renata, a *headhunter* consultada, explicou como transcorre esta etapa dentro das organizações e/ou intermediários de emprego. No caso das empresas mais complexas, o primeiro passo ao se abrir uma vaga de trabalho é basear-se no seu organograma (gráfico de sua estrutura hierárquica) e nas descrições pré-estabelecidas das atividades de uma determinada função.

Entre os elementos essenciais em um *job description* (como é chamada esta etapa da seleção no jargão de RH) estão a definição das atividades a serem exercidas, as responsabilidades do cargo, grau hierárquico dentro da organização, jornada de trabalho, as qualificações técnicas obrigatórias, capacidades comportamentais, salário e benefícios oferecidos.

Além dos requisitos básicos, há um pacote de conhecimentos e habilidades individuais que são levadas em conta na hora da contratação. Estas são construídas a partir de características inatas e/ou adquiridas de cada indivíduo, como sua forma de se relacionar com as outras pessoas e o repertório comportamental usado nesta interação, em atitudes que somam valor (econômico) ao profissional e à organização.

Segundo Renata, são três os pilares das “competências” (termo do universo da gestão de pessoas) profissionais: as habilidades relacionadas que o trabalhador precisa para desempenhar determinada função; os conhecimentos técnicos aprendidos e assimilados por diversas formas (meio acadêmico, treinamentos, leituras, observações, vivências e etc.) e os valores, atitudes e princípios considerados essenciais para que um indivíduo ocupe determinado cargo.

Quanto mais específica for esta descrição, maiores são as suas chances de se atrair os profissionais mais preparados e evitar candidaturas que não atendem aos requisitos básicos. Este é um dos aspectos bastante afetados com a incorporação das ferramentas on-line de oferta e procura de emprego.

As delimitações de espaço nos meios físicos de divulgação (classificados impressos, placas, cartazes) exigem, tanto do ofertante de uma vaga quanto do trabalhador, uma capacidade maior de resumir as descrições por meio de uma linguagem altamente codificada.

Exemplos de anúncios com abreviações²:

Vaga de emprego

VENDAS POR TELEFONE
Editora poa. exp. compr. curso
sup/cursando. Hor. com. 2ª a 6ª.
fixo + comissão. cv para : com-
petenterh1@gmail.com

Oportunidade de negócio

ESTAC. P/50 Carr Deixa R\$5Mil
Mês R\$140Mil. P/140 Carr Deixa
R\$9Mil R\$220Mil. P/35 Carr
R\$75Mil. F: 99277-1842

O domínio da linguagem cifrada usada nos classificados impressos antes da internet funcionava como um primeiro filtro. Como candidatar-se a uma vaga para a qual o trabalhador não tinha certeza das informações e exigências do cargo? Além disso, qualquer erro de digitação significava outro erro de comunicação: ligar para um telefone errado, deixar currículo em outra caixa postal ou mandar e-mail para outro endereço já comprometia a candidatura.

Já o universo da internet permite, não só se delinear com mais precisão as exigências da função pretendida, como ampliar as informações sobre a organização, e encaminhar o leitor para o link dos sites e redes sociais das empresas. Além disso, quando a vaga está exposta nas plataformas digitais, o próprio sistema filtra automaticamente as candidaturas, a partir dos requisitos considerados essenciais. Sobre o envio dos currículos, a rede de computadores facilita o processo ao deixar o link de cadastro diretamente vinculado à vaga, ao alcance de um clique.

² Classificados de Zero Hora, publicado em 4/08/2018

3.3 – Como o trabalhador define seu próprio perfil para o mercado

O trabalho ocupa um lugar importante na vida das pessoas e, por meio dele, o indivíduo consolida o seu papel no meio social: pelo salário que lhe garante sobrevivência e estabelece o seu padrão de vida, pelo status e poder que seu ofício lhe confere ou pela realização pessoal que a atividade exercida pode oferecer.

Marx, em *O Capital* (1983), já abordava a dimensão transformadora do ofício em relação à natureza e ao próprio homem. Para ele, o trabalho seria o primeiro lugar no qual o indivíduo regula e controla as relações materiais entre si próprio e a natureza, promovendo uma ressignificação do trabalho: de atividade desprezada à função que confere dignidade ao indivíduo.

Conquistar “dignidade” através do trabalho, no entanto, não é tarefa simples. É preciso, antes de tudo, conquistar um lugar para exercê-lo. Na atualidade, isso significa conseguir apresentar-se bem ao mercado para ser visto e ter capacidade competitiva diante os demais candidatos que concorrem a vagas de emprego.

Resumir sua vida profissional – histórico, conhecimentos, habilidades, experiências – em poucas páginas de currículo, em um cadastro ou na frente do recrutador em uma entrevista de emprego é um imenso desafio. Além de diversos obstáculos (falta de recursos financeiros para qualificar-se, discriminação, pouca experiência, etc.). Ainda é preciso tentar corresponder ao perfil desejado pelo empregador, e, contraditoriamente, ser (parecer) transparente, saber encantar e não mentir (a sinceridade em excesso pode depõe contra).

Segundo a *headhunter* consultada e a opinião de profissionais da área de gestão de pessoas que entrevistei como repórter o indicado na construção de um currículo profissional é não passar de duas laudas com as informações básicas: nome, idade, endereço, telefone para contato escolaridade, objetivos profissionais, cursos e qualificações, locais em que trabalhou e informações complementares (como experiências no Exterior, trabalhos voluntários, redes de contatos etc.). Dependendo do cargo pretendido, não há necessidade de incluir todo o histórico profissional, apenas os pontos que possam ser pertinentes para a vaga pretendida. Este documento pode ser impresso e entregue diretamente para o recrutador ou enviado via internet (no caso dos

portais de empregos, costuma haver um recurso para que este arquivo seja encaminhado de forma on-line).

Uma importante diferença entre os recursos on-line e offline de oferta e procura de emprego está no momento cadastramento do candidato. Quando as candidaturas ocorriam pessoalmente (nos RHs das empresas ou nas agências), também acontecia de se solicitar ao candidato o preenchimento de uma ficha. Nos portais de emprego, exige-se o preenchimento de cadastros on-line. Estes cadastros servem de filtro para uma primeira triagem dos postulantes.

A questão é que os formulários físicos eram anexados juntamente com os currículos, o que facilitava ao recrutador observar todas as informações no momento da triagem. Nas inscrições via internet, porém, os campos preenchidos servirão de filtros automáticos. Sendo assim, um erro apenas no momento do registro pode ocasionar na eliminação daquele trabalhador.

Joana, a profissional que eu acompanhei na sua busca de emprego, por exemplo, cadastrou-se como auxiliar administrativo no Infojobs. Mas, segundo ela, no cadastro on-line ela só poderia incluir três áreas de atuação (e ela tinha mais experiência do que isso), e não poderia colocar mais de três especializações. Além disso, a sua atuação no varejo, como caixa, só poderia constar em um novo cadastro, mesmo que a sua candidatura original fosse na área de auxiliar administrativo. Ela também achou confusa a área que pergunta sobre objetivos profissionais. Segundo Joana, ela precisava hierarquizar as opções em níveis segundo critérios com os quais ela não tinha familiaridade, não tendo sabido responder.

A identidade profissional é a soma de características e informações que diferenciam os indivíduos nos processos de recrutamento e seleção. Criar o próprio perfil como trabalhador é uma construção que só termina no momento em que o indivíduo se retira do mercado de trabalho. Todas as experiências, todo conhecimento adquirido, toda cultura absorvida desde a escola e até nas horas de lazer podem ser utilizadas como diferencial no momento de se candidatar a uma vaga de trabalho. Estas características são moldadas de acordo com as relações sociais, profissionais e cotidianos, que vão moldando a identidade ao longo do tempo. Este autoconceito não é necessariamente formado pelo ofício ou pela área de atuação, mas à imagem que se quer

passar. Uma identidade profissional bem construída confere credibilidade e contribui para o desenvolvimento de sua carreira.

Na ansiedade de tentar enquadrar-se nos “moldes” pré-definidos das fichas cadastrais (sejam físicas ou virtuais), alguns profissionais deixam de incluir características importantes para que sejam selecionados. Além disso, os filtros automáticos, ao contrário dos operados diretamente pelos humanos, e podem descartar candidatos sem margem para incluir variáveis que não se encaixam nos critérios pré-estabelecidos pelo sistema.

Os dados que não cabem nos formulários e filtros virtuais são buscados pelas agências por meio das redes sociais particulares. Mídias como o Facebook, o Instagram e o Twitter são abertamente usadas como fonte para a busca de informações pessoais dos candidatos, como lugares por onde circulam, sua rede de contato, preferências políticas, etc. Mas este tema merece o desenvolvimento de outro projeto de pesquisa.

CAPÍTULO 4

A performance dos atores nos mecanismos de oferta e procura de emprego

4.1 – A busca de emprego pela perspectiva sócio-antropológica

Para entender o processo de transição dos classificados off-line para on-line, observei como cada uma destas plataformas funciona e como se relacionam com os diversos atores que delas se utilizam (candidatos, recrutadores, empresas e instituições de ensino). Para isso, baseei-me no conceito de performatividade, de Callon (ÇALISKAN E CALLON, 2009). Para este autor, esse conceito identifica como as agências calculativas e não-calculativas (que envolvem questões subjetivas) influenciam na construção do objeto – no caso deste estudo, como as diferentes plataformas conformam o mercado de trabalho.

“Ambos os tipos de agências, portanto, estão incorporados na economia como objeto e, dada sua complexidade, elas influenciam as atividades dos agentes. A performatividade explica como as agências calculativas e não-calculativas influenciam a construção do objeto (a economia) a partir da teoria econômica. O processo de “economização” da vida social implica que atividades, comportamentos, esferas e campos se tornam “econômicos”, isto é, que podem ser calculados em um mundo fabricado.” (ÇALISKAN E CALLON, 2009, p.369)

Nos termos de Callon (2007), quanto maior é a rede de influência de determinado ator (os classificados e outras formas de se divulgar vagas de trabalho, neste caso), maior é também a influência de todos os subatores que integram essa rede. Em troca, os atores que dependem do conjunto de enunciados (empregados, empregadores e intermediários) podem colher os frutos que garantem seu sucesso.

Por ser meu ponto de partida iniciarei com a abordagem dos classificados de jornal impresso. Escolhi o jornal Zero Hora pelo acesso que tive durante o período em que participei da produção de conteúdo sobre empregos e recursos humanos (como editora e repórter do caderno semanal), além de ser o veículo de maior circulação do estado do Rio Grande do Sul em seu segmento. Atualmente, a publicação não oferece opção de classificados pela sua plataforma on-line (embora o *fac-símile* das páginas esteja disponível em sua versão editorial de internet, chamada de Gaúcha ZH).

As ofertas de empregos na *web*, sem limitação de espaço, permitem uma melhora quantitativa (no número de postos de emprego) e qualitativa (com mais informações sobre as vagas). Por isso, para entender os formatos que os anúncios de vagas assumem nos dispositivos de internet, escolhi os portais Catho e o Infojobs, que ofertam vagas e serviços, permitindo aos usuários a consulta gratuita (por tempo determinado, pois a ampliação das oportunidades é possível a partir de pagamento de mensalidades). Além disso, são empresas com as quais também me relacionava como setorista da área de Empregos de Zero Hora.

Por isso, para fins de pesquisa, uso também informações que obtive com uma caça-talento (*headhunter*, no jargão de recursos humanos) que foi minha fonte de consultas para o caderno semanal do jornal e acompanhei um processo de seleção feito por ela do início ao fim. E, ainda com o objetivo de um entendimento maior da questão que envolve a procura por trabalho, busco entender o lado do trabalhador por meio de uma profissional em peregrinação por recolocação (do final de 2018 até abril de 2019).

4.2 – Classificados em jornal impresso

ZHCLASSIFICADOS.COM.BR

Porto Alegre, sábado e domingo, 4 e 5 de agosto de 2018 9



SELECIONA:

- SUPERVISOR OPERACIONAL;
- TÉC. SEGURANÇA DO TRABALHO; (Com Registro na DRT);
- ASSIST. ADM. (5º SEM CONTÁBEIS);
- SUPERVISOR LICITAÇÕES/CONTRATOS;
- ENG. ELETRÔNICO (SIS);

Sistema Integrado de Segurança Eletrônica;

-VIGILANTE:

Para Cadastro Reserva: Porto Alegre, Alvorada, Viamão, São Leopoldo, Casella, Igrejinha, Sapiranga, Gravataí.

Informações e inscrições: Rua Bortolotto 4118, Porto Alegre no dia 04/08 das 07h às 17h ou em 11403 de Segunda-Feira até sexta-feira. selecao@fiergs.com.br

MiranteRH

SELECIONA DIVERSOS CARGOS (M/F) COM EXPERIÊNCIA

- OPERADOR DE TELEMARKETING
- COOPERADOR (M/F) - FMS - VT - PS
- OPERADOR e SUPERVISOR DE COBRANÇA - M/F - VT - PS
- AUXILIAR e TÉCNICO DE ENFERMAGEM - M/F - VT - PS
- ASSISTENTE ADM. FINANCEIRO / FMS - M/F - VT - PS
- GERENTE e ADM. FINANCEIRO - M/F - VT - PS
- COMISSÃO e ASSESSORADOR DE INVENIR
- SUPERVISOR DE MONITORAMENTO
- INSPECTOR DE QUALIDADE
- AUX. DE EXPERIÊNCIA (AUX. DE USUÁRIO) MECÂNICA ELÉTRICA/ELÉTRICA
- MECÂNICO (MONTAGEM) / REPARAÇÃO
- MECÂNICO INDUSTRIAL / MANUTENÇÃO ELÉTRICA
- OPERADOR MÁQUINA / CALDEIRA / PRODUÇÃO
- OPERADOR DE EMPILHADORA
- MONITOR MECÂNICO / ELÉTRICO
- METALURGICO / SOLDADOR
- AUX. DE PRODUÇÃO / BEBIDAS / ALMOXARIFADO
- PORTER / SEGURANÇA / VISIA NOTURNO
- SUPERVISOR - diversos cargos

PROCURE OUTRAS VAGAS EM NOSSO BLOG
Informações cadastre-se gratuitamente em mirante-rh.blogspot.com ou envie seu currículo para mirante@fiergs.com.br

PROCURE OUTRAS VAGAS EM NOSSO BLOG

Informações cadastre-se gratuitamente em mirante-rh.blogspot.com ou envie seu currículo para mirante@fiergs.com.br

SISTEMA FIERGS SELECIONA:

- TÉCNICO DE EDIFICAÇÕES - CIEGRS Porto Alegre - com atuação no regime metropolitana - CÓDIGO 2192S-1
- ASSISTENTE CORPORATIVO II - CIEGRS Porto Alegre - CÓDIGO 2197S
- ASSISTENTE TÉCNICO I - CIEGRS PORTO ALEGRE - CÓDIGO 2197S
- ANALISTA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO PL (BUSINESS INTELLIGENCE) - CIEGRS Porto Alegre - CÓDIGO 2208S
- ASSISTENTE TÉCNICO I - SESI Porto Alegre - CÓDIGO 2201S
- ASSISTENTE TÉCNICO I - SESI Porto Alegre - CÓDIGO 22017
- MONITOR DE SEGURANÇA I (OPERADOR DE CCTV) - CONDOMÍNIO DA FIERGS Porto Alegre - CÓDIGO 22018
- INSTRUTOR DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL BÁSICA I (Eletrotécnica) - SENAI São Leopoldo - CÓDIGO 2197S

Somente serão consideradas as informações que constarem expressamente no currículo. Não haverá presunção de atendimento aos requisitos solicitados. Detalhes informações sobre os processos seletivos encontram-se no site: WWW.FIERGS.ORG.BR - LINK TRABALHE CONOSCO

Sistema FIERGS

CIEGRS · SESI · SENAI IEL

ZH classificados

LIGUE E ANUNCIE
(51) 32.139.139
ou acesse ZH Classificados

TEU EMPREGO VAGAS

AGÊNCIAS DE EMPREGOS

AGÊNCIA EFICAZ
Sel. Doméstica e 24h8 capel. Porto Alegre do Rio de Janeiro 1717 Fone: (51) 3201.3201 eficaz@eficaz.com.br

AUTÔNOMOS/PROFISSIONAIS LIBERAS

SEAR REVENDEDOUR Garb. uma. Maqui. Domést. Fone: 96732-9557

COMERCIO

DELEGADORA FANTAZEN
Com. Fantazias, Condições. Fone: 96732-9557

TRABOUM BAIRU
Contato imediato e experiência. Oportunidade salarial acima do mercado - plano de saúde e outros benefícios. Interessados enviar currículo em e-mail: traboum@traboum.com.br

EMPREGOS PROCURA-SE

SUP. ADM. COM GESTÃO EM VENDAS
Experiência gerencial, nível em nível superior, não tem experiência com vendas, mas possui experiência em vendas. Enviar currículo em e-mail: supadm@supadm.com.br

RESIDÊNCIA DIVERSAS seleciono para trabalhar em casa em Porto Alegre e arredores. Interessados enviar currículo em e-mail: residencia@residencia.com.br

AUXILIAR DE ESTOQUE

Enviar o currículo por e-mail: auxiliar@auxiliar.com.br

SELEÇÃO PARA

AUXILIAR DE INVESTIMENTOS
Requisito: Experiência em vendas de investimentos. Colocamos no posto após análise de qual. Formação Superior em Economia, Administração ou Contabilidade. Informações e inscrições: Rua Bortolotto 4118, Porto Alegre no dia 04/08 das 07h às 17h ou em 11403 de Segunda-Feira até sexta-feira. selecao@fiergs.com.br

Op. Telemarketing Ativo

(EXPERIÊNCIA CLASSEURANTES AUTOMOTIVOS) necessário. Descrição da vaga: Telemarketing ativo na venda de cursos de idiomas, elaboração e processo de vendas a entrega da prestação de serviços e suporte ao cliente. Interessados enviar currículo em e-mail: op@op.com.br

Empresa de Alimentos seleciona:

TÉCNICO EM PANIFICAÇÃO INDUSTRIAL

Com experiência
contato@motasa.com.br

DOMÉSTICOS

COZINHEIRA OPERÁRIA
Out. Algu. durmo no apartamento. Rua Alde Barão, 80 São José do Rio Preto - SP. Interessados enviar currículo em e-mail: cozinheira@cozinheira.com.br

DOMÉSTICA com experiência e referência de segundo a terceiro ano. Fone: 96732-9557

EMPREGADOS QUE SE OFERCEM

PROFESSOR Pedagogia em um projeto de ensino para a educação de 1ª a 4ª série. Fone: 96732-9557

EMPRESA DE EVENTOS

Seleção para trabalhar em eventos. Interessados enviar currículo em e-mail: emp@emp.com.br

VENDAS POR TELEFONE
Experiência em vendas por telefone. Interessados enviar currículo em e-mail: vendas@vendas.com.br

EMPREGOS PROCURA-SE

SUP. ADM. COM GESTÃO EM VENDAS
Experiência gerencial, nível em nível superior, não tem experiência com vendas, mas possui experiência em vendas. Enviar currículo em e-mail: supadm@supadm.com.br

RESIDÊNCIA DIVERSAS seleciono para trabalhar em casa em Porto Alegre e arredores. Interessados enviar currículo em e-mail: residencia@residencia.com.br

AUXILIAR DE ESTOQUE

Enviar o currículo por e-mail: auxiliar@auxiliar.com.br

SELEÇÃO PARA

AUXILIAR DE INVESTIMENTOS
Requisito: Experiência em vendas de investimentos. Colocamos no posto após análise de qual. Formação Superior em Economia, Administração ou Contabilidade. Informações e inscrições: Rua Bortolotto 4118, Porto Alegre no dia 04/08 das 07h às 17h ou em 11403 de Segunda-Feira até sexta-feira. selecao@fiergs.com.br

Op. Telemarketing Ativo

(EXPERIÊNCIA CLASSEURANTES AUTOMOTIVOS) necessário. Descrição da vaga: Telemarketing ativo na venda de cursos de idiomas, elaboração e processo de vendas a entrega da prestação de serviços e suporte ao cliente. Interessados enviar currículo em e-mail: op@op.com.br

Empresa de Alimentos seleciona:

TÉCNICO EM PANIFICAÇÃO INDUSTRIAL

Com experiência
contato@motasa.com.br

TECNICO DE CATERING

Seleção para trabalhar em eventos. Interessados enviar currículo em e-mail: tec@tec.com.br

COSTUREIRA
Prestação de serviços de costura em casa. Interessados enviar currículo em e-mail: cost@cost.com.br

PROMOTORA DE VENDAS
Experiência em vendas por telefone. Interessados enviar currículo em e-mail: prom@prom.com.br

EMPRESA DE EVENTOS

Seleção para trabalhar em eventos. Interessados enviar currículo em e-mail: emp@emp.com.br

VENDAS POR TELEFONE
Experiência em vendas por telefone. Interessados enviar currículo em e-mail: vendas@vendas.com.br

EMPREGOS PROCURA-SE

SUP. ADM. COM GESTÃO EM VENDAS
Experiência gerencial, nível em nível superior, não tem experiência com vendas, mas possui experiência em vendas. Enviar currículo em e-mail: supadm@supadm.com.br

RESIDÊNCIA DIVERSAS seleciono para trabalhar em casa em Porto Alegre e arredores. Interessados enviar currículo em e-mail: residencia@residencia.com.br

AUXILIAR DE ESTOQUE

Enviar o currículo por e-mail: auxiliar@auxiliar.com.br

SELEÇÃO PARA

AUXILIAR DE INVESTIMENTOS
Requisito: Experiência em vendas de investimentos. Colocamos no posto após análise de qual. Formação Superior em Economia, Administração ou Contabilidade. Informações e inscrições: Rua Bortolotto 4118, Porto Alegre no dia 04/08 das 07h às 17h ou em 11403 de Segunda-Feira até sexta-feira. selecao@fiergs.com.br

Op. Telemarketing Ativo

(EXPERIÊNCIA CLASSEURANTES AUTOMOTIVOS) necessário. Descrição da vaga: Telemarketing ativo na venda de cursos de idiomas, elaboração e processo de vendas a entrega da prestação de serviços e suporte ao cliente. Interessados enviar currículo em e-mail: op@op.com.br

Empresa de Alimentos seleciona:

TÉCNICO EM PANIFICAÇÃO INDUSTRIAL

Com experiência
contato@motasa.com.br

DEP. PESSOAL

Seleção para trabalhar em eventos. Interessados enviar currículo em e-mail: dep@dep.com.br

ANALISTA Financeiro com experiência em vendas. Interessados enviar currículo em e-mail: anal@anal.com.br

MASSAGISTA/TERAPEUTA ESTÉTICA/CABELLEIROS
Experiência em atendimento ao cliente. Interessados enviar currículo em e-mail: mas@mas.com.br

EMPRESA DE EVENTOS

Seleção para trabalhar em eventos. Interessados enviar currículo em e-mail: emp@emp.com.br

VENDAS POR TELEFONE
Experiência em vendas por telefone. Interessados enviar currículo em e-mail: vendas@vendas.com.br

EMPREGOS PROCURA-SE

SUP. ADM. COM GESTÃO EM VENDAS
Experiência gerencial, nível em nível superior, não tem experiência com vendas, mas possui experiência em vendas. Enviar currículo em e-mail: supadm@supadm.com.br

RESIDÊNCIA DIVERSAS seleciono para trabalhar em casa em Porto Alegre e arredores. Interessados enviar currículo em e-mail: residencia@residencia.com.br

AUXILIAR DE ESTOQUE

Enviar o currículo por e-mail: auxiliar@auxiliar.com.br

SELEÇÃO PARA

AUXILIAR DE INVESTIMENTOS
Requisito: Experiência em vendas de investimentos. Colocamos no posto após análise de qual. Formação Superior em Economia, Administração ou Contabilidade. Informações e inscrições: Rua Bortolotto 4118, Porto Alegre no dia 04/08 das 07h às 17h ou em 11403 de Segunda-Feira até sexta-feira. selecao@fiergs.com.br

Op. Telemarketing Ativo

(EXPERIÊNCIA CLASSEURANTES AUTOMOTIVOS) necessário. Descrição da vaga: Telemarketing ativo na venda de cursos de idiomas, elaboração e processo de vendas a entrega da prestação de serviços e suporte ao cliente. Interessados enviar currículo em e-mail: op@op.com.br

Empresa de Alimentos seleciona:

TÉCNICO EM PANIFICAÇÃO INDUSTRIAL

Com experiência
contato@motasa.com.br

DEP. PESSOAL

Seleção para trabalhar em eventos. Interessados enviar currículo em e-mail: dep@dep.com.br

ANALISTA Financeiro com experiência em vendas. Interessados enviar currículo em e-mail: anal@anal.com.br

MASSAGISTA/TERAPEUTA ESTÉTICA/CABELLEIROS
Experiência em atendimento ao cliente. Interessados enviar currículo em e-mail: mas@mas.com.br

EMPRESA DE EVENTOS

Seleção para trabalhar em eventos. Interessados enviar currículo em e-mail: emp@emp.com.br

VENDAS POR TELEFONE
Experiência em vendas por telefone. Interessados enviar currículo em e-mail: vendas@vendas.com.br

EMPREGOS PROCURA-SE

SUP. ADM. COM GESTÃO EM VENDAS
Experiência gerencial, nível em nível superior, não tem experiência com vendas, mas possui experiência em vendas. Enviar currículo em e-mail: supadm@supadm.com.br

RESIDÊNCIA DIVERSAS seleciono para trabalhar em casa em Porto Alegre e arredores. Interessados enviar currículo em e-mail: residencia@residencia.com.br

AUXILIAR DE ESTOQUE

Enviar o currículo por e-mail: auxiliar@auxiliar.com.br

SELEÇÃO PARA

AUXILIAR DE INVESTIMENTOS
Requisito: Experiência em vendas de investimentos. Colocamos no posto após análise de qual. Formação Superior em Economia, Administração ou Contabilidade. Informações e inscrições: Rua Bortolotto 4118, Porto Alegre no dia 04/08 das 07h às 17h ou em 11403 de Segunda-Feira até sexta-feira. selecao@fiergs.com.br

Op. Telemarketing Ativo

(EXPERIÊNCIA CLASSEURANTES AUTOMOTIVOS) necessário. Descrição da vaga: Telemarketing ativo na venda de cursos de idiomas, elaboração e processo de vendas a entrega da prestação de serviços e suporte ao cliente. Interessados enviar currículo em e-mail: op@op.com.br

Empresa de Alimentos seleciona:

TÉCNICO EM PANIFICAÇÃO INDUSTRIAL

Com experiência
contato@motasa.com.br

Lançados em 1979, os classificados de Zero Hora foram, por décadas, a fonte com maior número de anúncios de vagas e oportunidades de trabalho e negócios em jornal impresso no Rio Grande do Sul. Em 2019, às vésperas de completar 40 anos, os cadernos de anúncios vivem seu momento de maior queda.

Hoje, há três caminhos para se anunciar em ZH Classificados: por telefone, em postos espalhados na Capital e na Região Metropolitana de Porto Alegre, e pela internet. Assim, pode-se oferecer e/ou vender, tanto produtos e serviços, como trabalho, vagas de emprego e oportunidades de negócios. Zero Hora apresenta-se como “a melhor audiência dos jornais no Rio Grande do Sul e o maior número de leitores em Porto Alegre”.

No período analisado para este estudo, a seção Teu Emprego ocupou, em média, uma página (colorida) de jornal em formato tabloide com tamanho de 43 cm de altura x 28 cm de largura) do suplemento de classificados dominical. Nos três meses em que foi feito o acompanhamento, houve casos em que foi preciso mais duas colunas em outra página, mas nunca mais do que isso. De 2008 a 2014, quando fiz parte da equipe editorial do caderno de Empregos, este continha, em média, 12 páginas (em outros tempos, este número era ainda duas ou três vezes maior).

Ao analisar os sites de oferta e procura de empregos no contexto da rede de computadores, percebe-se que, à primeira vista, são inegáveis algumas vantagens em relação aos anúncios classificados em jornal impresso. Buscando superar as desvantagens, em 2011, o próprio jornal Zero Hora fez parceria com a agência de empregos Catho e lançou o Portal Pense Empregos. O objetivo era potencializar o seu conteúdo, produzindo-o em sincronia com o impresso, mas de forma ampliada: realizando uma integração entre todas as plataformas - papel, site, mobile e tablet. Mas o projeto durou pouco tempo (menos de dois anos).

Atualmente, os anúncios impressos dos cadernos ZH Classificados são publicados às quartas-feiras e aos domingos Além da seção de Empregos e Oportunidades, chamada de “Teu Emprego”, há também divisões como “Teu Imóvel”, “Tuas Soluções” e “Teu Veículo”. As publicações dominicais foram as mais impactadas com este declínio no número de anunciantes de classificados, pois eles eram a alavanca para as assinaturas e a venda do jornal em bancas nos fins de semana. A fim de atender

a esta demanda, as edições de domingo tradicionalmente circulam nas ruas já no início da tarde de sábado. Sendo assim, o jornal impresso não é capaz de acompanhar as renovações de conteúdo como os jornais e classificados online.

Este cenário crítico para o jornalismo em papel não atinge apenas o Brasil. O artigo de Matthew Garrahan, publicado no Observatório de Imprensa em 2014, traz um panorama das publicações impressas dos EUA e da nova geração de leitores. Segundo ele, “é fato que a queda na publicidade e na circulação atingiu praticamente todas as publicações impressas norte-americanas e que a nova geração de leitores não está acostumada – ou disposta – a pagar para receber notícias na internet”. Em busca de soluções para salvar o mercado, muitas empresas de mídia estadunidenses estão aderindo à separação de seus negócios, desagregando seus canais televisivos e digitais das publicações impressas (GARRAHAN, 2014).

Na direção oposta, os informativos na internet postam notícias em tempo real, sem chance de os veículos em papel acompanharem esta permanente atualização. Por isso, ao longo da última década, os impressos perderam público e, conseqüentemente, seu poder de publicidade.

Podemos pensar de que forma a internet criou novas formas de interação entre humanos e máquinas. No que se refere aos espaços de busca por emprego, vemos que a tecnologia da *web* permitiu que as ofertas de vaga ampliassem a sua abrangência. Da mesma forma, os trabalhadores puderam também expandir suas possibilidades de inserção profissional.

A ampliação da espacialização proporcionada pela internet na relação dos lugares e nas movimentações das conexões mexeu com o mercado de trabalho de forma definitiva. Enquanto os classificados impressos circulavam apenas regionalmente, os postos de trabalho publicados na rede de computadores reverberam globalmente. Ao preencher o cadastro em um portal de emprego, ou mesmo em uma busca geral pela internet, o trabalhador pode encontrar a vaga ideal em qualquer outra localidade ao redor do mundo, e os empregadores têm a capacidade de rastrear os melhores profissionais nos mais diversos cantos do planeta.

De maneira geral, podemos concluir que os graus de conexão entre os indivíduos interferem no processo de colocação profissional. Granovetter (1983) observa que os

chamados “Laços Fracos” são fundamentais para a disseminação da inovação, por serem redes constituídas de indivíduos com experiências e formações diversas. Já nas redes de “Laços Fortes” há uma identidade entre os atores já que eles constituem grupos fechados.

“Nas redes de Laços Fortes há uma identidade comum, e lá procuramos referências para a tomada de decisão (relações com alto nível de credibilidade e influência); as redes de Laços Fracos são importantes porque nos conectam com vários grupos, rompendo a configuração de clusters, e funcionando como *bridges* pelas quais circulam as inovações. A internet conecta com mais frequência e, por vezes, mais intensidade, as relações de Laços Fracos e Laços Fortes, preservando e expandindo os conceitos de Granovetter.” (KAUFMAN, 2012, p. 207)

Exemplos de anúncios:

 <p>TEU EMPREGO VAGAS</p>	 <p>TEU EMPREGO OPORTUNIDADES</p>
<p>AGÊNCIAS DE EMPREGOS</p> <p>20 vagas urgente para Auxili ar-serviços gerais com exp.em hospitais. Doméstica com experiência.Galeria do Rosário Sala 1717 Fone(51)3391.3306 rh@agenciaeficaz.com</p>	<p>NEGÓCIOS/COMÉRCIO</p> <p>PIZZARIA Ótima oportunidade. Pizzaria tele-entrega na Grande Florianópolis. 5 mil clientes cadastrados. Negócio em funcionamento e lucrativo. (48) 984199433</p>
<p>CASEIROS</p> <p>*CASEIRO SOLTEIRO* Procura-se c/ exper. e atestado antecedentes criminais. Entre 40 e 60 anos. 1 sal. mínimo regional. F: (51) 99939.5939 (A partir segunda)</p>	<p>FARMÁCIA COMPLETA Mais de 25anos em Av. d.e Gravatá. C/ parada de ônibus, estacionamento, ambulatório e estoque. Motivo: Mudança R\$95Mil *Tatar Fone: (51) 99673-5130</p>

Em latim (*socius*) significa associação. A partir dessa palavra, Latour (2012) cria o termo “sociologia de associações”. Ele propõe a identificação das associações que conectam de diversos actantes, revelando os mediadores que estruturam um determinado sistema. Para o autor, o "social" compara-se a um supermercado no qual várias modificações são feitas no lugar em que os produtos são exibidos. Ao “embalá-los, etiquetá-los e colocar-lhes preço”, estas pequenas alterações “revelam ao observador quais combinações novas foram exploradas e que caminhos serão seguidos” (Latour, 2012, p.99). Assim, “social” é o nome que se dá a um tipo de associação momentânea caracterizada pelo modo como se aglutina, assumindo novas formas.

Nesta linha, observa-se que os anúncios são divididos em categorias para que demandantes e demandados possam se reconhecer nas ofertas publicadas. A seção é dividida em Teu Emprego “Vagas” – na qual são ofertados postos de emprego e/ou mão de obra – e Teu Emprego “Oportunidades” – com convites para sociedades em empresas, venda de pontos de comércio ou de outros formatos de negócios (trailer, food truck, quiosques móveis etc.).

Em “Vagas” há subdivisões como: Agência de Empregos, Autônomos e Profissionais Liberais, Comércio, Domésticos, Empregos Procura-se, Caseiros, Domésticas, Escritório, Nível Superior, Massagistas/Terapeutas/Esteticistas/Cabeleireiros, entre outras. Em Tua Oportunidade, há segmentações como Negócios/Comércio, Negócios/Serviços, Pontos comerciais, Sociedade para Negócios etc. Nesta categoria, vale ressaltar a parte em que “Empregados que se Oferecem”. Com pouca adesão, apareceu em quatro edições do jornal no período observado, sempre com anúncios de candidatos para trabalhar em áreas de serviços (cuidador de idosos, caseiros, diarista, protético) tendo baixa escolaridade e expectativa de remuneração.

Estes anúncios, especificamente, são a comprovação de que o trabalho funciona como uma mercadoria (fictícia, como aponta Polanyi) e que exerce uma função vital neste sistema. Ao oferecer-se para realizar serviços em troca de um salário, o indivíduo valida a submissão de sua força de trabalho à regulação do mercado.

Exemplo de anúncios de “Empregados que se Oferecem” (reproduzidos exatamente como foi publicado no jornal):

APOSENTADA se oferece p/ UMA senhora SÓ. Fico para (*sic*) posso dormir, cozinheiro bem. Tenho referências. XXXXXXXX

CASAL se oferece para trabalhar em chácara ou sítio. c’exper. E referência. F: 54 – XXXXXXXX.

OFEREÇO-ME para Trabalhar como Cuidadora de Idosos (Com curso) e ou Diarista. What XXXX.

Na formatação dos anúncios impressos, o que chama atenção na comparação com os classificados on-line é a limitação que o espaço físico que o papel impõe para a formatação dos textos nos classificados.

Segundo a teoria do ator-rede, humanos e não-humanos não são distribuídos na cena como sujeitos e objetos, pois ambos são actantes nesta relação. Assim, nas descrições, é preciso dar sempre um passo a mais, e esgotar todos os atuantes nos eventos. Nesse caso, é importante também estar atento para um outro elemento: os textos dos anúncios.

Estes possuem uma linguagem específica, definida pelo limite de espaço do papel. Como o valor do anúncio é calculado pelo número de caracteres, são usados recursos como palavras abreviadas (nem sempre da forma correta), frases desconstruídas, ausência de pontuação e não divulgação de informações tais como o nome da empresa contratante, valor do salário, carga horária e benefícios. Em alguns casos, são suprimidos outros elementos importantes, como o indicativo da moeda corrente (usa-se \$ em vez de R\$) ou o DDD do telefone de contato. O objetivo destes anúncios é fazer com que o interessado entre em contato para obter maiores detalhes sobre o anúncio.

Estas abreviações peculiares geram dúvidas, em alguns casos. Por exemplo, as vagas “F/M”, podemos presumir que seja uma redução de “Feminino e Masculino”. No entanto, a vaga começa por solicitar “contadora” (foi um erro de digitação ou o contratante quer uma mulher, mesmo que isso contrarie a legislação trabalhista?).

Caso esta mesma linguagem seja usada nas redes on-line, há uma maior possibilidade de haver confusão na comunicação entre os envolvidos. Primeiro, porque as abreviaturas nos impressos seguem um padrão comumente usados por quem as utiliza. Segundo, porque a falta de códigos locais, como o DDD da cidade antes de um telefone ou a imprecisão símbolo da moeda ao se referir à remuneração (\$ em vez de R\$) podem inviabilizar o contato e criar um grande desacerto de expectativas entre as partes.

Exemplos de textos de anúncios (reproduzidos exatamente como foram publicados):

Vagas

AUXILIAR DEPÓSITO p/ empresa segmento de leilões há 30 anos no mercado. Disponibilidade para eventuais viagens, fins de semana + CNH. Apresentar-se 2ª a partir das 9h na R. xxxxx, 2583, fundos entrada pelo estacionamento.

FRENTISTA Exper. caixa e atendimento pref. 2º grau. Posto xxxx, Av. xxx, 1700, São João. E-mail rhxxx@terra.com.br

SUP. ADM. COM GESTÃO EM VENDAS Empresa gaúcha, líder em seu segmento, no ramo de saúde, contrata profissional com experiência em recursos humanos e gestão de vendas. Enviar CV para rxxxx@hotmail.com.

VAGAS F/M 1 Contadora \$4mil 1 Aux Escr Fical 2 Ass Contábil 1 Aux Administ 1 Farmácia Manipulaç pexxx@pxxxxrh.com.br

Anúncios de Pontos Comerciais

EM GRAMADO! Á menos de 2 quadras da rua coberta, linda loja produtos naturais, impecável, montada, em pleno funcionamento.R\$ 350-mil. Fotos: (54) XXXX

Anúncios de Sociedades

EMP. EDUCACIONAL c/tradição no segmento procura sócios. Ganhos acima do mercado. (51) XXXXX XXXX@gmail.com

Nos veículos impressos, há diversas formas de se destacar os anúncios. Pela minha observação, os espaços elaborados por empresas especializadas (de publicidade, comunicação, design etc.) são os que chamam mais atenção na página. Estes ocupam mais de uma coluna e são formatados em tamanhos variados, como desenhos, cores e fontes diferentes. Cada qual expõe quantidades de vagas variadas, com informações igualmente distintas. O conteúdo é enviado pronto para o jornal, sendo de total responsabilidade de quem anuncia, isentando o veículo de qualquer responsabilidade sobre ele.

Assim, durante a pesquisa, pude detectar mais um tipo de intermediários no circuito de oferta e procura de empregos: os agentes que desenvolvem anúncios diferenciados. Estas empresas especializadas criam anúncios para empregados e empregadores, de acordo com a necessidade de cada um. Além disso, elas podem escolher os jornais que se encaixam no perfil desejado e negociar diretamente com os veículos. De acordo com estas agências, o processo realizado por seu intermédio protege o cliente contra fraudes e problemas futuros.

Exemplo de anúncio criado por empresas especializadas:



MiranteRH

**SELECIONA DIVERSOS CARGOS (M/F)
COM EXPERIÊNCIA**

- OPERADOR DE TELEMARKETING
- ESCRITURÁRIO - sal. fixo + VT + VR + PS
- OPERADOR e SUPERVISOR DE COBRANÇA - sal. fixo + VT + VR
- AUXILIAR e TÉCNICO DE ENFERMAGEM - sal. fixo + VT + VR + PS
- ASSISTENTE ADM./FINANC./RH - sal. fixo + VT + VR + PS
- GERENTE ADM./FINANCEIRO - sal. fixo + VT + VR + benef
- CORRETOR e AGENCIADOR DE IMÓVEIS
- SUPERVISOR DE MONTAGEM
- INSPEÇÃO DE QUALIDADE
- AUX. DE EXPEDIÇÃO/AUX. DE USINAGEM MECÂNICA
- ELETROTÉCNICO/ ELETREICISTA
- MECÂNICO HIDRÁULICO/ REFRIGERAÇÃO
- MECÂNICO INDUSTRIAL/ MANUTENÇÃO/ ELÉTRICA
- OPERADOR MÁQUINA/ CALDEIRA/ PRODUÇÃO
- OPERADOR DE EMPILHadeira
- MONTADOR MECÂNICO/ ELÉTRICO
- SERRALHEIRO/ SOLDADOR
- AUX. DE PRODUÇÃO/ DEPÓSITO/ ALMOXARIFADO
- PORTEIRO/ SEGURANÇA/ VIGIA NOTURNO
- SUPERMERCADO - diversos cargos

PROCURE OUTRAS VAGAS EM NOSSO BLOG
Interessados cadastrar-se gratuitamente em mirante-rh.blogspot.com
ou envie seu currículo para miranterhsul@gmail.com

Quem não opta por este formato tem outras alternativas para dar ênfase à sua divulgação, como usar fontes em negrito para o texto todo ou para o título do anúncio (que também pode receber outra cor) ou borda (uma espécie de moldura) ou usar um fundo amarelo. Para cada alternativa, há um acréscimo no preço de publicação do anúncio. Nota-se que estes recursos não são tão efetivos quanto os anúncios formatados pelas empresas especializadas. Além do tamanho reduzido, estas ferramentas são padronizadas. Mas é inegável que cumprem o seu papel de fazer com que estes textos se sobressaiam perante os demais.

Exemplos de destaques:

COMÉRCIO

DIVULGADORA PANFLETAGEM

Com Experiência. Contratação Imediata. Carteira Assinada. Ganhos Até R\$2.600 Fechando Metas Salário Fixo, Registro CJ, Vale Transporte, Curióculos: Voluntários da Pátria 57/504 Centro/PDA

TRIANON BAURU

Contrato atendentes e chapistas (myf). Oferecemos salário acima do mercado + plano de saúde + cesta básica. Interessados enviar Curióculos - p/e-mail:curniculos.pois@hot.mai.com ou na Av. Profa. sio Alves, 978.

VENDEDOR Contrata-se para trabalhar na loja Elétrica na cidade de Canoas/RS. Tem que ter experiência com vendas de materiais elétricos em geral. Enviar email para tatiana@similar.com.br

DISTRIBUIDORA DE auto peças seleciona vendedor fixo+comissão c/experiencia enviar Cv p/emsil:rs1motorsimports@hotmail.com

Outra reflexão sobre a natureza performatizada do social pode ser observada nos anúncios impressos a partir dos espaços chamados no jargão jornalístico de “calhau” (quando se preenche os espaços que não foram ocupados por anúncios com anúncios não comercializados ou com publicidade do próprio veículo). Nas páginas analisadas

neste estudo, foram observados um uso significativo deste recurso (presente em quase todas as páginas). Para preencher estas as lacunas, há textos (e ilustrações) que divulgam os postos e os telefones para o leitor anunciar. O uso excessivo deste artifício denota a baixa procura pela publicação nestes espaços e pode desencorajar anunciantes publicarem suas vagas e oportunidades nestas páginas.

Exemplos de calhau:



ZH
ZERO HORA
classificados

LIGUE E ANUNCIE
(51) 32.139.139
ou acesse ZH Classificados

PARA anunciar no Classificados: Posto Ladeira, Rua General Vitorino, 140 - Loja 215 - Centro, tel. 3224-2111 / 3029-6977

PARA anunciar no Classificados: Posto Rua da Praia, Rua Gal Vasco Alves, 243, sala 18 - 3226-2125/3225-2799

PARA anunciar no Classificados: Posto Voluntários, Rua Voluntários da Pátria, 294 - Quilômetro 17 Térreo - Centro, tel. 3212-4804/98421-6808

PARA anunciar no Classificados: Posto Vila Ipiranga, Rua Porto Veloz da Carmo, 40 - Vila Ipiranga, tel. 3029-2967

4.3 – Classificados on-line

De acordo com o conceito de performatividade, quanto maior é o alcance da rede de influência de determinado ator, igualmente maior será a influência de todos os subatores que integram esta malha. No aspecto da oferta e da procura de emprego, as novas tecnologias, em vez de simplesmente complementar as antigas, parece vir para substituí-las. Isso porque, o ambiente da internet permite a constante atualização e não requer limite de espaço. Entre as principais características da nova tecnologia de classificados on-line, o fluxo contínuo de informação e interação confere uma grande vantagem aos classificados na web frente aos de publicações impressas.

“Isso implica dizer que qualquer inovação pressupõe um ambiente que é favorável para ele. Se ele não existir, não há sentido em falar sobre os custos atraentes, pois a produtividade e a rentabilidade são os resultados de uma persistente ação que visa criar uma situação em que a nova tecnologia ou produto será capaz de criar valor a partir de suas qualidades presumidas.” (AKRICH, CALLON E LATOUR, 2002, p.207)

Ao afirmar que não é o ambiente que decide e seleciona os enunciados que irão sobreviver; são os enunciados que determinam o ambiente necessário para a sua sobrevivência, Callon (2007) salienta a relevância da rede de influência nos processos performáticos e seus impactos econômicos e sociais. Em relação ao universo dos classificados on-line, podemos perceber o efeito da amplificação das relações entre os atores envolvidos na oferta e na procura no mercado de trabalho.

Na linha performativa de Çaliskan e Callon (2009) a ampliação da rede de contatos e das possibilidades de escolha das instituições mais eficientes permitem ao indivíduo fazer cálculos e comparar alternativas. “Este processo cria comportamentos economizantes (*economizing behaviours*), que permitem expandir o campo da ação humana. E esse processo tem consequências: as implicações da economização (...) não estão limitadas à (re)formatação dos indivíduos. Elas também se estendem à (re)configuração das relações sociais”. ÇALISKAN E CALLON (2009, p.381)

Talvez pelos mesmos motivos que levam ao fechamento de muitos impressos ao redor do mundo (a perda de leitores, anunciantes e a limitação de espaço frente às infinitas possibilidades dos sites de notícias) e a pouca adesão do público na migração de seus conteúdos offline para on-line (os canais de notícias que já nasceram na internet acabam por ter maior aceitação do que aqueles que precisaram redirecionar seus conteúdos para a web), o portal de empregos de ZH não teve a audiência esperada e foi descontinuado três anos depois. O fato é que o leitor de conteúdos em papel não é o mesmo que consome notícias pela internet. É mais comum que o leitor do impresso também acesse as notícias on-line do que o contrário. A dificuldade em redirecionar o público do jornal de papel para o jornal online tem levado ao fracasso das tentativas de os impressos renovarem sua audiência.

Página inicial do extinto portal Pense Empregos, vinculado ao ZH Classificados (de Zero Hora):

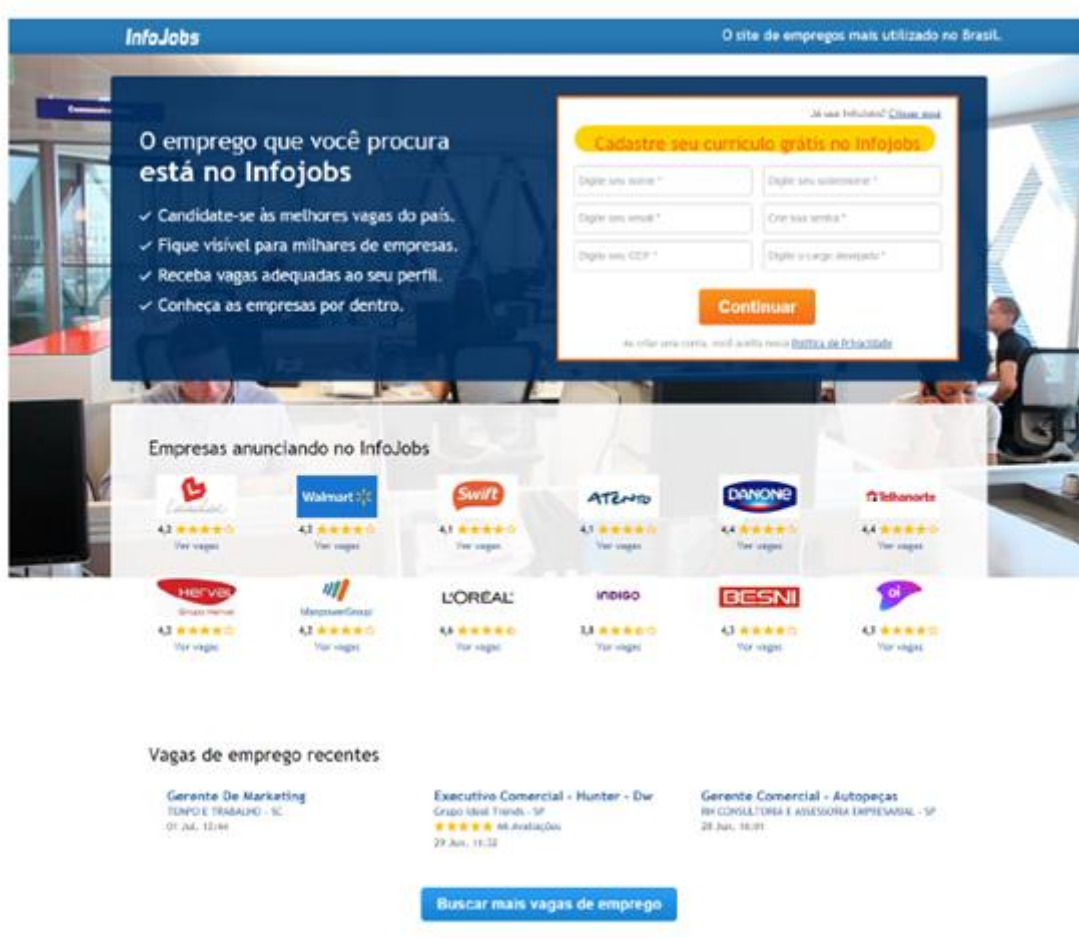


A internet potencializa as associações e, conseqüentemente, os encontros entre demandantes e ofertantes de trabalho. A infinitude da internet permite maiores recursos, tanto para quem oferece quanto para quem busca emprego. Além disso, também pode atender a estes públicos com informações importantes: dados a respeito das empresas contratantes (com link para o site da organização e até vídeo de apresentação), possibilidade de o candidato anexar documento com currículo, descrição detalhada dos postos abertos, filtros capazes de direcionar melhor a procura, indicação de cursos de qualificação, notícias sobre o mercado de trabalho, possibilidade de o candidato compartilhar as vagas com sua rede, entre outras.

O trabalhador pode se candidatar sem sair de casa e o contratante tem a permissão para fazer triagens e até entrevistas on-line. Para ele, é mais fácil e mais barato encontrar a vaga pretendida em vários portais na rede de computadores do que ter

de comprar e ler vários jornais. Para o empregador, fica mais fácil de mensurar o alcance de seu anúncio na web, pois é possível saber quantos jornais foram impressos, mas dificilmente se sabe ao certo quantos foram vendidos (lidos, e usados para fins de busca de trabalho). Nos portais de emprego se consegue saber quantas pessoas viram o anúncio, quantas se candidataram e até quem se candidatou.

4.3.1 – O Portal Infojobs



O Infojobs.com.br iniciou suas operações no Brasil em 24 de março de 2004 como Infoemprego.com.br. Em fevereiro de 2007 recebeu uma nova plataforma tecnológica e uma nova marca. O portal afirma ter cerca de 27 milhões de visitas ao mês e 26 milhões de candidatos cadastrados. Por isso, diz ser uma das plataformas de oportunidades profissionais e busca de talentos mais visitadas do Brasil.

No menu principal, estão dispostas as abas: candidatos, recrutadores, empresas, cursos e blog (com notícias que envolvem recursos humanos e mercado de trabalho). Além de local para o usuário fazer o login e anunciar uma vaga, informando cargo, vaga, CNPJ, e-mail, nome completo do contato e telefone comercial, ou publicar ofertas de profissionais, informando o nome completo, e-mail, CEP e cargo desejado, tendo, ainda a possibilidade de incluir currículo em formato word). Dessa forma, o portal atende a uma ampla clientela: demandantes (candidatos), ofertantes (empresas), instituições de ensino e pessoas interessadas em informações sobre o universo do trabalho.

A inserção de currículos no Infojobs é gratuita. Os cadastrados podem gerenciar o status de sua candidatura e de cada processo seletivo do qual está participando. O site não participa diretamente do processo seletivo das empresas anunciantes e não interfere em qualquer etapa deste processo. Também dispõe de uma ferramenta de busca de vagas de emprego, com sistemas de filtragem que permitem direcionar o trabalhador para vaga mais adequada ao perfil.

Abaixo, o cadastro fictício que fiz como candidata para fins de pesquisa:

1º PASSO - Dados de acesso:

- Nome e sobrenome **Ana Silva**
- E-mail (**meu próprio**)
- Senha *****
- CEP *****
- Cargo desejado **Auxiliar Administrativo**

2º PASSO - Dados do CV: próxima etapa é mais completa, e exige:

- CPF
- País **Brasil**
- Resumo do currículo (preencher com os dados indicativos, como habilidades, interesses, conhecimentos e “pretensões de futuro”)

- Telefone e WhatsApp (51) *****
- Estado civil **Solteira**
- Gênero (**feminino** ou masculino)
- Pessoa com deficiência (sim, **não**)
- Redes sociais (LinkedIn, Facebook, Twitter, Google+, YouTube, Instagram, Blog) **Não preenchi**
- Formação acadêmica **Nível Médio**
- Experiências profissionais **Varejo, Recursos Humanos, Entidades Sindicais**
- Idiomas (**português nativo** + outros)
- Conhecimentos de informática (**Banco de Dados, Programação, Gráficos/Web, aplicações de escritório**, sistemas operacionais, outros programas)
- Habilidades (**Não preenchi**)
- Informações complementares: Tipo de habilitação para dirigir? (A, B, C, D, E); Possui veículo próprio? Qual? (caminhão, carro particular, moto, outro); Tem disponibilidade para viajar? (**Sim, Não**); Tem disponibilidade para mudar de residência? (Sim, **Não**) .
- Objetivos profissionais: Jornada (noturno, parcial manhã, parcial tarde, parcial noite, **turno integral**); Tipo de contrato (autônomo, **efetivo CLT**, cooperado, estágio, prestador de serviços - PJ, temporário, trainee); Nível hierárquico mínimo e máximo (estagiário, operacional, auxiliar, **assistente**, trainee, analista, encarregado, supervisor, consultor, especialista, coordenador, gerente, diretor); Indique sua pretensão salarial para enviarmos vagas de acordo com a preferência (a partir de R\$ **1.500, 00 até R\$ 3500,00**); Selecione os estados que deseja trabalhar e os insira na lista (**Rio Grande do Sul**); Área de atuação (**Administração , Recursos Humanos, Financeiro**)
- Recomendações profissionais e de estudos (inclua experiências e/ou formação) **Ensino Médio Completo**

Com este cadastro, passei a receber por e-mail informações sobre algumas vagas e a solicitação para que eu enviasse o currículo em até 30 dias. Mas, apesar de o

cadastro estar aparentemente preenchido corretamente, chegaram vagas que nada tinham a ver com o perfil indicado. Por exemplo:

Advogado Sênior Porto Alegre (RS), salário a combinar

Elaboração de petições iniciais, contestações, recursos, idas ao foro, e atividades relacionadas à advocacia contenciosa, bem como domínio do processo eletrônico Federal / Trabalhista. Experiência comprovada na advocacia Cível, Trabalhista e Administrativa, boa redação.

Benefícios: tíquete-refeição, vale-transporte

Informações adicionais: auxílio-refeição de R\$20,00.

Horário: de segunda a sexta, das 8h30 às 12h e das 13h30 às 18h.

Dados da empresa: exclusivo para Assinantes

Outras vagas foram mais certeiras, mesmo que algumas contivessem informações às quais eu não tinha acesso por ter o cadastro gratuito apenas (não aderi aos pacotes pagos). Como, por exemplo:

Assistente Administrativo, Porto Alegre (RS), salário a combinar

Irá atuar na área de administração e financeira de uma empresa, auxiliando o administrador em suas atividades rotineiras e no controle de gestão financeira, administração, organização de arquivos, gerência de informações, revisão de documentos entre outras atividades. Ensino Médio.

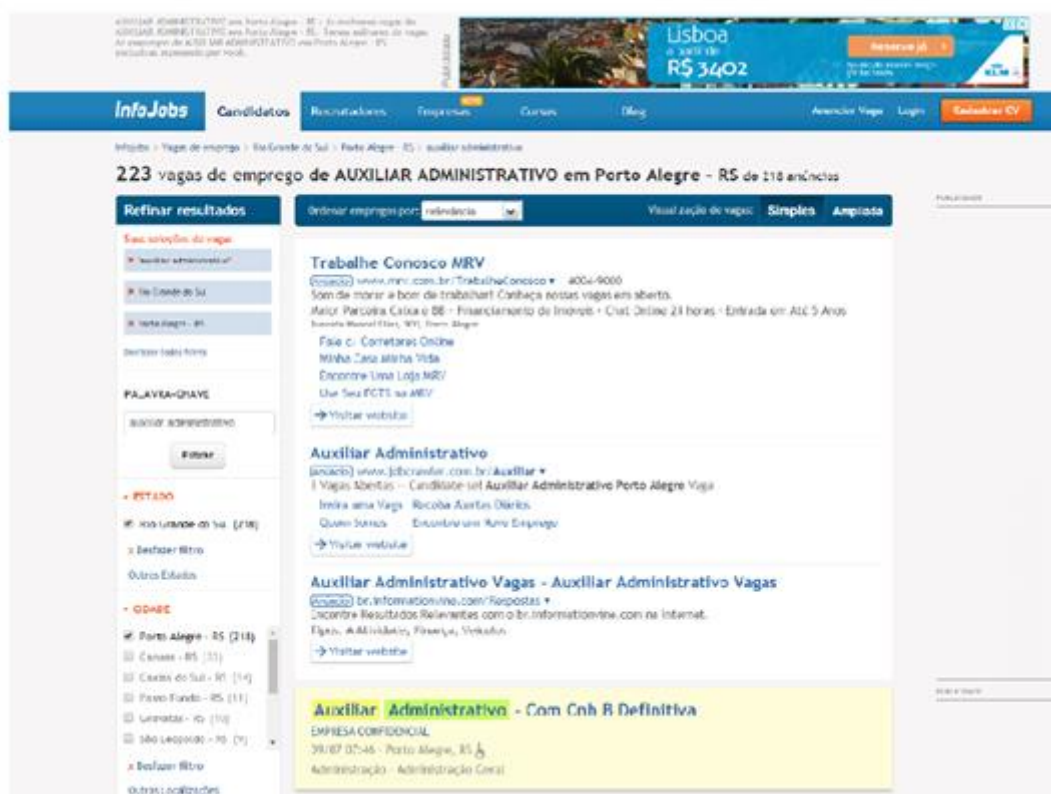
Dados da empresa: exclusivo para Assinantes

Percebe-se, assim, a existência de falhas no processo. Seja pelo não entendimento dos requisitos de quem se inscreveu, seja por falha do sistema. Isso pode significar a diminuição de oportunidades de (re) inserção para os trabalhadores e, para as empresas, o extravio de candidatos aptos a concorrer a determinadas vagas.

Um dos pontos a ser levantado a partir da análise dos questionários que são preenchidos nos cadastros de classificados on-line (visto em ambos os quais analisei e que se repetem nos demais) são as indagações sobre dimensões variadas da vida dos candidatos. Experiências profissionais e conhecimentos, adquiridos, por exemplo, agregam valor profissional ao indivíduo em busca de trabalho. Mas, apesar de haver alguns espaços passíveis de preenchimento descritivo, tais ferramentas limitam a exposição correta do trabalhador, por falta de opções que se encaixem no seu perfil ou pela limitação de alternativas (nos quesitos que fixa um determinado número itens a serem registrados).

3º PASSO - Melhorar CV: Por último, há um espaço que direciona para testes e avaliações da conta premium com 20% de desconto, acesso a vagas exclusivas, destaque para o currículo, envio direto de CV, acesso às empresas que visualizaram o currículo do candidato.

Estes adendos de serviços dentro dos portais de classificados online fortalecem o mercado da qualificação. São serviços e benefícios que prometem aumentar as chances de o candidato ser recrutado, seja por uma exposição maior do seu currículo, seja por meio de cursos e treinamentos anunciados nestes sites.



Na argumentação de Callon (2009), as instituições facilitam o processo de escolha do indivíduo, que pode também calcular e comparar alternativas. Tendo em vista o grande número de postos de trabalho que o portal dispõe, os filtros podem ajudar no momento da busca do candidato. Por outro lado, as limitações dos questionários podem dificultar o processo e até excluir boas possibilidades de inserção (pela exclusão de vagas importantes).

Vale também ressaltar que o cadastro pede para que o candidato inclua seus perfis nas redes sociais, meio pelos quais os selecionadores, abertamente, afirmam buscar informações sobre os candidatos.

Ao clicar na aba “Empresas”, o trabalhador pode visualizar um ranqueamento das organizações anunciantes. Pelo método de classificação por estrelas (no máximo cinco), é possível ter acesso a avaliações gerais, além de quesitos como: oportunidade de promoção, conciliação com a vida familiar, ambiente de trabalho e benefícios. Tem também espaço para considerações descritivas, com possibilidade de se “denunciar” os comentários feitos pelas seguintes razões: conteúdo impróprio, propaganda ou spam, alegações de atividade ilegal, informações pessoais e outro).

As oportunidades (com cargo, dia e horário da inclusão, cidade e, em algumas delas, a logomarca da empresa contratante) são dispostas em sequência. E, ao clicar na vaga, aparece uma descrição mais profunda sobre o posto anunciado, as exigências técnicas, os benefícios e a quantidade de candidaturas.

Exemplo:

Auxiliar Administrativo - PCD

(salário) A combinar.

Efetivo – CLT

Descrição:

- Área e especialização profissional: Administração - Administração Geral
- Nível hierárquico: Auxiliar
- Local de trabalho: Porto Alegre, RS

Exigências:

Execução das atividades administrativas da empresa, desenvolvendo os processos de controles e arquivamento de documentos. Elaboração e digitação de documentos. Elaboração e alimentação de planilhas de controle interno. Organização de documentos referentes a área de legalização. Dar suporte para as demais áreas da empresa.

Escolaridade Mínima: Ensino Médio (2º Grau)

Vaga: habilitada para pessoa com deficiência

Auditiva: de 41 a 55 dB - Surdez Moderada

Física: Monoparesia, Moniplegia, Moniplegia Hemiparesia, Hemiparesia Hemiplegia, Hemiplegia, Amputação ou ausência de membro, Amputação ou ausência de membro Membros com deformidades congênitas ou adquiridas, Membros com deformidades congênitas ou adquiridas Nanismo, Nanismo Ostomia, Ostomia

Deficiência Psicossocial

Benefícios adicionais: assistência médica, vale-alimentação, vale-transporte

(Situação do momento) 4 candidaturas para a vaga

Sobre Rudder

Segurança (803 seguidores no site)

A base de um sólido relacionamento deve estar sempre alicerçada em um valor - confiança. É por isso que, há mais de 45 anos, a Rudder dedica-se a fornecer serviços de segurança com qualidade e responsabilidade, garantindo a tranquilidade de empresas, residências e, principalmente, pessoas. Presente em todo o Rio Grande do Sul e no Paraná, é líder em segurança privada no sul do país. Sua estrutura conta com

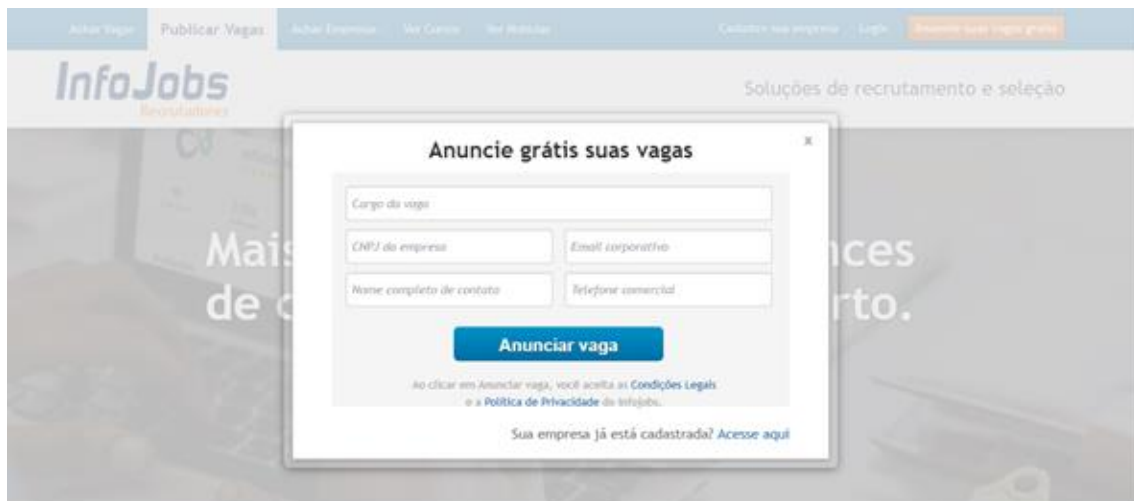
equipamentos de última geração e equipe de profissionais recrutados através de rigoroso processo de seleção e treinados conforme os mais exigentes padrões de qualidade para oferecer a seus clientes, as melhores e mais completas soluções de segurança.

Avaliação: 1.470

Avaliações de funcionários da Rudder Segurança 4,2



Para os empregadores, em alguns casos, há um limite de anúncios e de tempo para as publicações gratuitas. Caso necessite publicar uma quantidade superior de vagas, são disponibilizadas algumas opções de pacotes de serviços em que eles podem optar por agilizar ainda mais seus processos de recrutamento e seleção.



Para fins de pesquisa, preenchi um cadastro como empresa em busca de preencher uma vaga de auxiliar administrativo. O primeiro filtro para as empresas se cadastrarem permite o cadastro grátis.

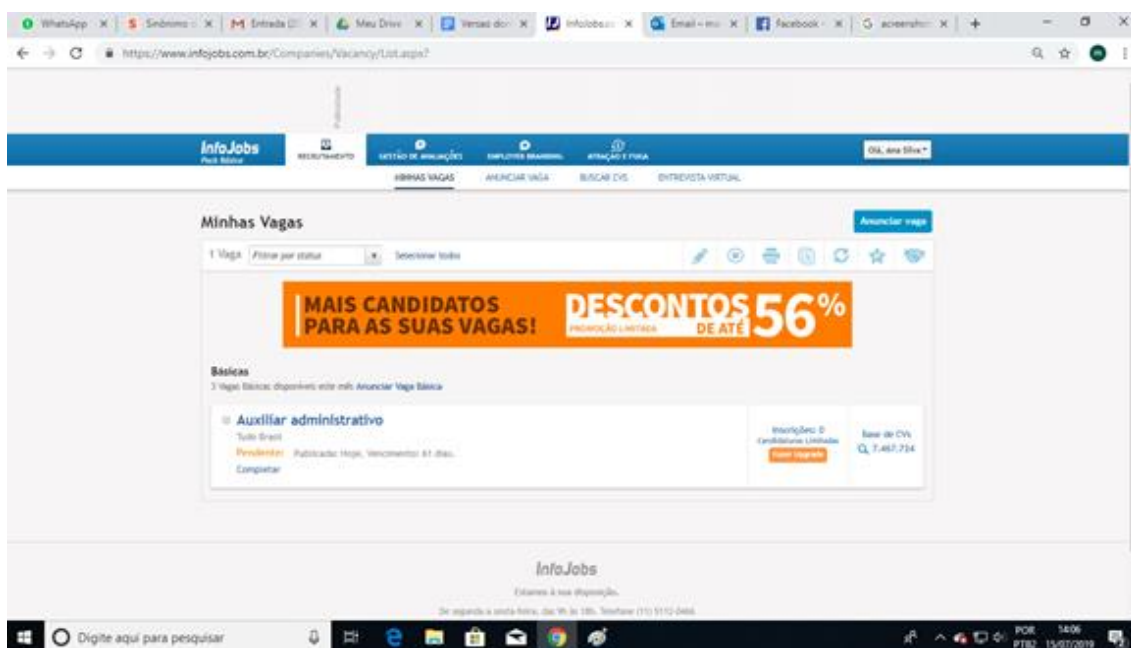
1º PASSO - Anuncie grátis suas vagas:

- Cargo da vaga **auxiliar administrativo**
- CNPJ da empresa (**meu próprio como Microempreendedor Individual**)
- E-mail corporativo (**meu próprio**)
- Nome completo do contato **Ana Silva**
- Telefone comercial (**51**) *****

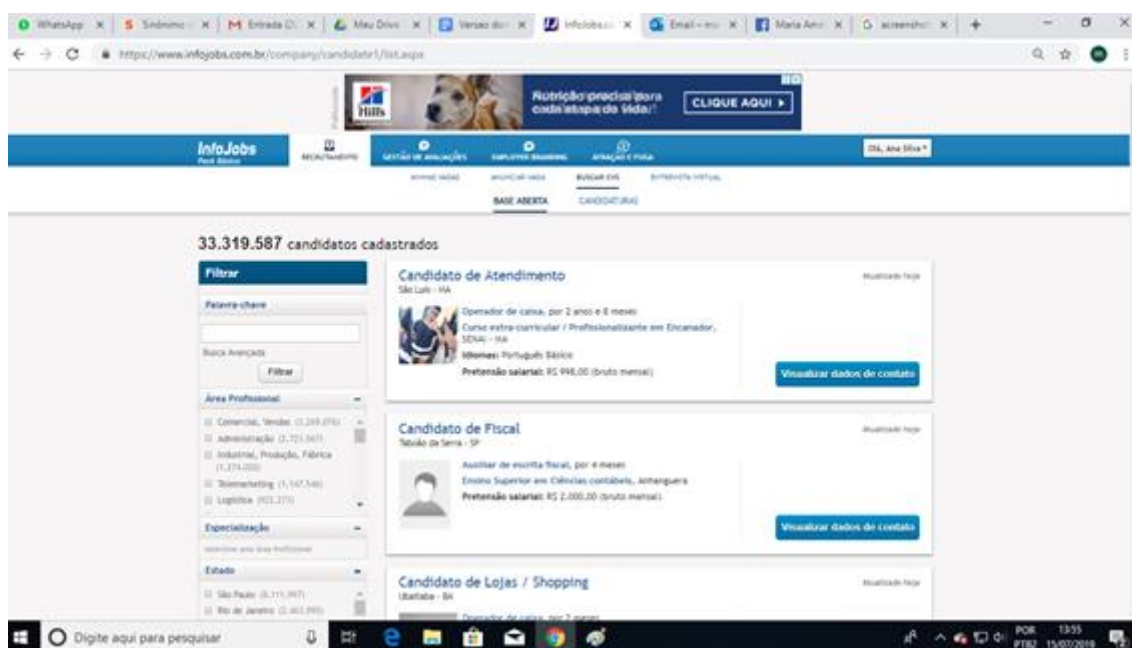
2º PASSO - Título da vaga:

- **Auxiliar administrativo** (já aparece preenchido)
- **Área profissional** (**contábil- finanças - administrativo**; cultura-lazer-entretimento; educação- ensino-idiomas; engenharia; estética; hotelaria-turismo; industrial-produção-fábrica; informática- TI- telecomunicações; turismo; logística; marketing; meio-ambiente- ecologia; moda; qualidade; química-petroquímica; **recursos humanos**; saúde; segurança; serviços gerais; serviços social e comunitário; telemarketing; transporte; bancária, contas a pagar e receber; controladoria; crédito e cobranças; custos; economia; finanças;fiscal; tesouraria);

- **Descrição da vaga e quantidade: funções administrativo-financeiras, 1 vaga**
- **Jornada** (noturno, parcial manhã, parcial tarde, parcial noite, **turno integral**);
- **Tipo de contrato** (autônomo, **efetivo CLT**, cooperado, estágio, prestador de serviços - PJ, temporário, trainee); Nível hierárquico mínimo e máximo (estagiário, operacional, auxiliar, **assistente**, trainee, analista, encarregado, supervisor, consultor, especialista, coordenador, gerente, diretor); Faixa (mensal) salarial: (a partir de **R\$ 1.500,00 a R\$ 3.500,00**) ou “não exibir” (mostrará “a combinar”)
- **Localização da vaga** (CEP), publique automaticamente cinco anúncios iguais a este em outras localizações grátis (digitar cidade);
- **Nome da empresa:** (clientes Premium podem **ocultar o nome da empresa**)
- **Escolaridade:** nível mínimo (Ensino Fundamental - 1º grau, Curso Extracurricular - profissionalizante; **Ensino Médio - 2º grau**; Curso Técnico; Ensino Superior; Pós-graduação - Especialização MBA; Pós-graduação - Mestrado; Pós-Graduação - Doutorado)



Também é possível ao empregador fazer busca pelos CVs cadastrados para suas vagas. Ao contrário da minha experiência como falso trabalhador, na tentativa de publicar vagas como empregador não obtive sucesso. Talvez pela minha descrição pouco atrativa, não recebi currículos no site e nem notificações por e-mail.



Assim como nos classificados impressos, os sites também publicam anúncios em destaque (em espaços pagos pelas empresas contratantes que aparecem como primeiras opções de vagas e/ou feitos por agências especializadas). Entre outras formas de gerar receita no portal estão os pacotes para candidatos e empresas.

Aos recrutadores, são oferecidos serviços pagos de divulgação de vaga e de recrutamento ativo (para acessar a maior base de currículos a partir do perfil desejado, com a possibilidade de fazer proposta ao candidato de interesse) e passivo (para colocar oportunidades em evidência). Há também a possibilidade de seleção (na qual é permitida a visualização rápida dos perfis por meio de filtros, triagens, testes, avaliações e entrevistas virtuais); de gestão de todas as etapas dos processos (interagindo com os candidatos por meio de mensagens, relatórios e agendamentos de entrevistas) e de “branding” (no jargão dos negócios, é o conjunto de ações alinhadas ao

posicionamento, propósito e valores da marca), com possibilidade de destaque da empresa).

A aba “Cursos” dá acesso a informações sobre qualificação profissional, com indicação de um filtro inicial no qual se preenche o curso procurado e o local (Estado ou EAD). Também é possível procurar por tipo de formação (cursos técnicos, mestrados e pós-graduações, idiomas, profissionalizantes e gratuitos) ou por categorias (área de atuação). Abaixo, estão dispostos os cursos em destaque. Em “Blog”, há notícias e informações importantes para candidatos e empresas.

4.3.2 –Portal Catho

The image shows a registration form on the Catho website. The form is titled "VAMOS JUNTOS CONQUISTAR O SEU PRÓXIMO EMPREGO." and includes the following fields:

- Nome:
- Telefone:
- E-mail:
- CPF:
- Estado: Cidade:
- Cargo:
- Pretensão salarial:
- Está empregado no momento? Sim Não
- Senha:
- Gratuidade para PcD ou reabilitados pelo INSS: Não Tenho deficiência

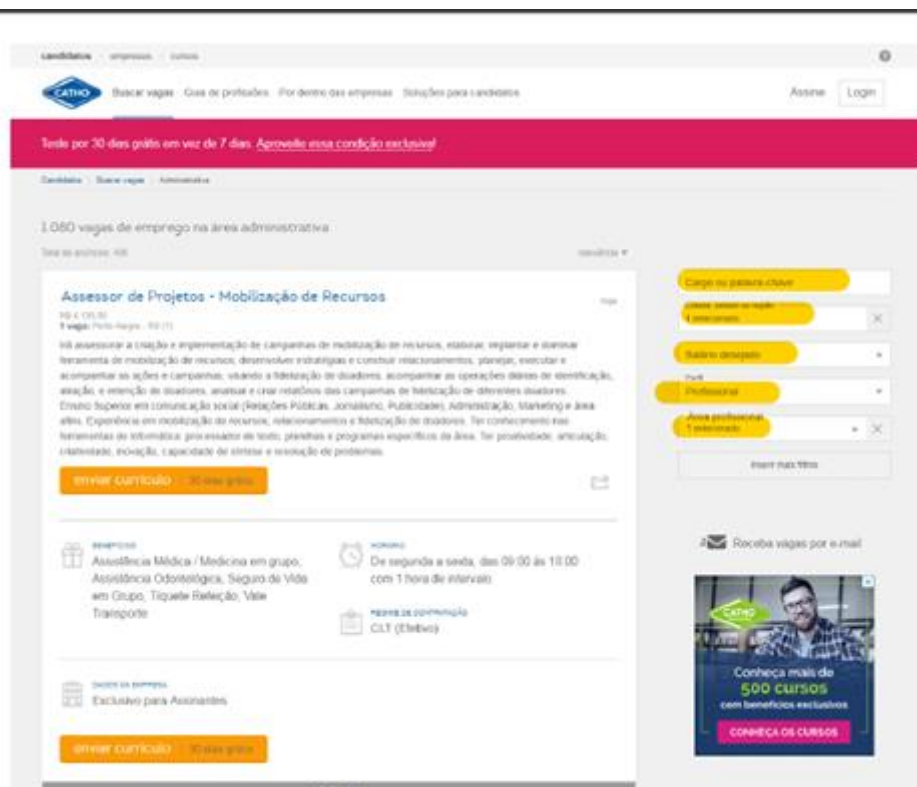
Below the form is a "CONTINUAR" button and a link for existing users: "ou se já tiver sua conta Catho" with a "FAÇA SEU LOGIN" button.

At the bottom of the page, there is a search bar with the text "BUSQUE POR VAGAS:" and a "BUSCAR" button. Below the search bar, there is a section titled "EMPRESAS QUE ESTÃO ANUNCIANDO NA CATHO" with logos for various companies: AmBev, Starbucks, accenture, and TOTVS.

Em sua apresentação, a Catho se diz “pioneira em seu segmento” e se descreve como uma empresa de tecnologia que funciona como um classificado online de currículos e vagas com diversas ferramentas e soluções de recrutamento que ajudam nossos clientes na carreira e no mercado de trabalho. “Mais do que ser um classificado online de empregos, a gente sabe que exerce um papel importante na sociedade”. Como justificativa para a afirmação, destaca que tem mais de 7 milhões de currículos cadastrados, “a maior base de candidatos PCDs (Pessoas com Deficiência) com laudos validados do país”, salientando que estes profissionais podem assinar de forma totalmente gratuita.

“Além dos atributos que guiam o comportamento dos nossos colaboradores, por aqui também prezamos o respeito à diversidade e apoiamos a inclusão das mulheres na área de tecnologia, por isso, nossos colaboradores transgêneros podem adotar seus nomes sociais nos e-mails e crachás e estamos, constantemente, buscando aumentar o número de mulheres na nossa área de tecnologia”(www.catho.com.br)

Ainda segundo a plataforma, a Catho é eficiente porque tem 84 mil currículos anunciados por mês, 20 anos de experiência no mercado e 700 funcionários trabalhando pela sua empresa.



A barra de acesso da Catho apresenta as categorias “candidatos”, “empresas” e “cursos”, atendendo a públicos específicos. Os trabalhadores em busca de inserção profissional, ao clicarem no primeiro ícone “Buscar Vagas”, encontram um quadro que o permite realizar um primeiro filtro ao preencher o cadastro: “cargo ou palavra chave”; “estado, cidade ou região” e “salário desejado”. (O interessado também já pode optar se quer receber vagas por e-mail. O crivo seguinte permite que a busca seja refinada por área profissional, nacionalidade da empresa, nível hierárquico, porte da empresa, ramo da empresa, data do anúncio, título da vaga e tipo de deficiência. Os anúncios em destaque aparecem nas primeiras opções como “vaga patrocinada” ou com desenhos formatados por agências especializadas.

Igualmente, preenchi um cadastro na Catho com perfil semelhante ao que fiz no Infojobs:

1º PASSO - Dados iniciais:

- Nome **Ana Silva**
- E-mail (**meu próprio**)
- CPF (**meu próprio**)
- Telefone (**51**) ****
- Estado **Rio Grande do Sul**
- Cidade **Porto Alegre**
- Cargo pretendido **auxiliar administrativo**
- Pretensão salarial **R\$ 1.500,000 a R\$ 3.500,00**
- Está empregado atualmente? **Não**

- Pessoa com deficiência (Gratuidade para PcD ou reabilitados pelo INSS)
Não

2º PASSO - Mais informações profissionais (todas com espaço para inclusão de pequenos textos):

- Experiência profissional **Nas funções de auxiliar administrativo em setor de RH e financeiro**
- Cursos e especializações **curso técnico de auxiliar administrativo**
- Idioma (adicione idiomas que você domina, que está aprendendo ou que tem algum conhecimento)
- Informações adicionais **Trabalhei como caixa em loja.**
- Resumo das qualificações **Não preenchi**

3º PASSO - Pacotes:

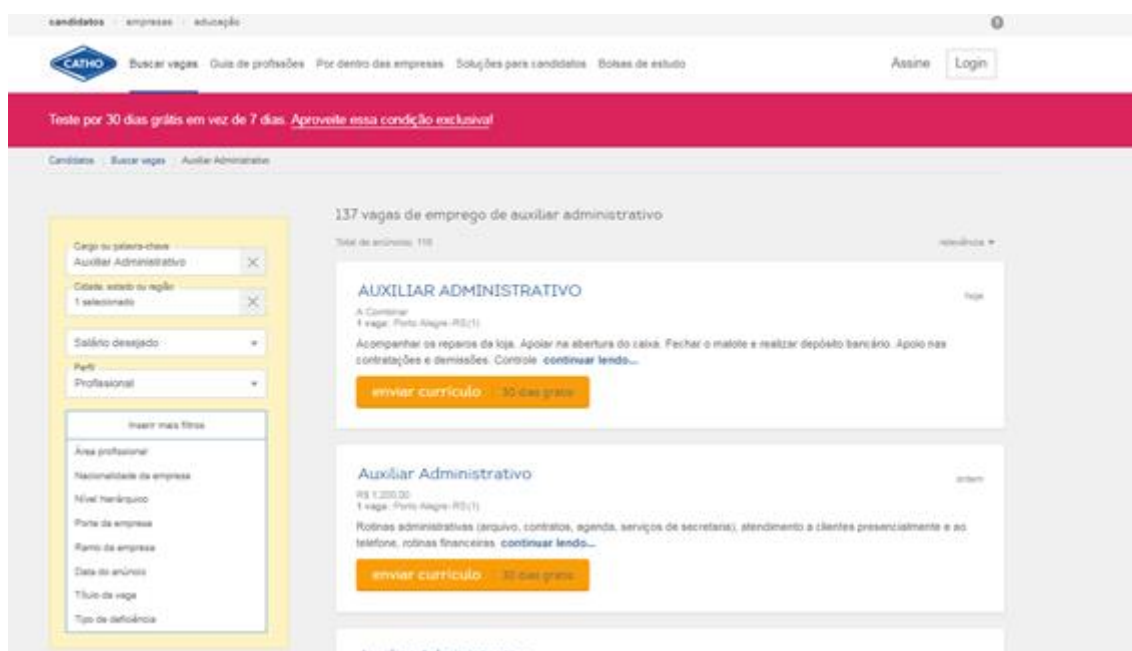
Há planos mensais e trimestrais, com possibilidades de incrementos (análises de currículos, destaque ao CV, consultor virtual, elaboração de currículo, simulação de entrevista, elaboração de carta de apresentação.

Com fins de pesquisa, cliquei na opção trimestral e aparece esta mensagem: “A assinatura da Catho ficará ativa por tempo indeterminado. O seu plano é trimestral e o valor será parcelado em 3 pagamentos mensais. A cobrança do plano de pagamento será gerada a cada 3 meses até que você cancele pela Área do Candidato. A economia mencionada acima é calculada com base no valor do plano mensal.”

Para o candidato, é mais complicado de usufruir do período de gratuidade deste site, pois ele exige que o usuário faça um pré-contrato (finalizando a transação com cartão de crédito), que poderá ser rescindido no prazo de um mês a fim de garantir a não-cobrança desta degustação. Além disso, há menos espaço para que o trabalhador exponha as suas habilidades, experiências, formação e conhecimento. Este currículo fica menos detalhado e pode gerar algumas dúvidas em relação àquele profissional. Não recebi muitos retornos como candidata pela Catho. Chegaram alguns e-mails com a descrição de empresas que teriam vagas abertas na minha área (algumas delas, fora do estado). Para acessar estes postos, é preciso aceitar o pré-contrato.

Quem não se cadastra, pode acessar as seguintes informações sobre vagas: cargo, salário, número de vagas e uma pequena descrição do perfil desejado. Ao clicar, em

alguns casos, tem um complemento desta apresentação e a carga horária. As informações da empresa são exclusivas para assinantes, mas não-assinantes também podem enviar currículos. Também são públicas as informações sobre as organizações: em “Por dentro das empresas”, na busca por nome da organização pesquisada há uma avaliação geral (por meio de estrelas, sendo cinco o máximo), “pontos positivos” e “pontos negativos”.



Os resultados enviados por e-mail costumam chegar uma vez por semana. Cada mensagem inclui de duas a quatro vagas, em média. Da mesma forma que na Infojobs, a Catho enviou algumas oportunidades que não se encaixavam no perfil que descrevi, como:

Técnico Eletrônica

Salário a combinar/ Porto Alegre

Auxiliar na montagem de placas e produtos, execução de rotinas de testes e ajustes, suporte telefônico para produtos e serviços e demais atividades da área. Preferência para

profissionais com experiência em instalação de acessórios automotivos ou fabricação de produtos eletrônicos.

Aplicações de Escritório: Microsoft Excel, Microsoft Outlook, Microsoft Word .

Outras vagas mais precisas, como:

Assistente comercial

Salário a combinar/ Porto Alegre

Atuar em concessionária automotiva. Prospecção e atendimento ao cliente. Inclusão e atualização de cadastros. Digitação e emissão de pedidos. Faturamento, emissão de notas fiscais, Ensino Médio completo. Experiência na área. Familiaridade com sistemas. Experiência em atividades administrativas será considerado um diferencial.

Assim como no outro portal analisado, também preenchi cadastro como empresa na Catho:

1º PASSO - Cadastro para empresas (anunciar grátis):

- Nome **Ana Silva**
- E-mail (**meu próprio**)
- Telefone (**51**) *****

- Cargo **auxiliar administrativo**

2º PASSO - Seus dados pessoais:

- Seu nome completo: **Ana Silva**
- Seu e-mail: **(meu próprio)**
- Confirmação de e-mail: **idem**
- Seu CPF: ********
- Seu telefone comercial: **(51) *****
- Sexo: **Feminino**
- Sua área de atuação na empresa: **Recursos Humanos**

- Seu cargo na empresa: **Coordenação**

3º PASSO - Configuração do login e senha

- Dados da empresa onde trabalha: nome fantasia, razão social, CNPJ, CEP, endereço, site, ramo de atuação, nacionalidade, número de funcionários, descrição da empresa.
- Tipo de empresa: contratante (que contrata para o seu próprio quadro de funcionários. Para empresas contratantes os anúncios são gratuitos e ilimitados) ou empresa de recursos humanos (restam serviços de recrutamento e seleção para outras empresas).

4º PASSO - Anúncio de vaga

- Perfil Profissional: vaga para **profissionais**, estudantes no último ano da faculdade ou recém-formados.
- Perfil Estagiário: vaga para estudantes do Ensino Médio, Técnico ou Superior.

- Perfil Operacional: vaga para cargos operacionais como caixa, cozinheiro, auxiliar de limpeza, motorista etc.
- Cargo **auxiliar administrativo**
- Vaga para PCD: deseja restringir algum tipo de deficiência? (visual, auditiva, reabilitado, física, mental)
- Detalhes da vaga: atividades a serem desenvolvidas (**funções administrativas**), requisitos necessários / desejáveis (preencher), necessário conhecimento de outro idioma. **Não**
- Salário mensal (**R\$ 1.500,00 a R\$ 3.500,00**). Tem opção de “não quero exibir o salário ou faixa salarial. Exibir apenas ‘A combinar’ ”
- Benefícios: **Vale Transporte**; Assistência Médica / Medicina em grupo; Tíquete Refeição; Assistência Odontológica; Seguro de Vida em Grupo; Tíquete Alimentação; Restaurante na empresa; Cesta Básica; Participação nos lucros; Convênio com Farmácia; Estacionamento; Combustível, Auxílio Creche; Celular fornecido pela empresa; Seguro Saúde; Estudo de Faculdade; Transporte Fornecido pela empresa; Previdência Privada; Curso de Idiomas; Carro fornecido pela empresa; Estudo de Pós-Graduação / MBA
- Regime de Contratação: **CLT (Efetivo)**, Prestador de serviços (PJ), Autônomo, Temporário, Free-lancer, Cooperado, Trainee
- Horário de trabalho **integral**
- Informações adicionais sobre a vaga **vazio**
- Local de trabalho: Onde o candidato irá trabalhar (**na empresa em que trabalho** ou outra empresa)
- Empresa contratante: (preencher ou **manter como confidencial** - restringir informações pode diminuir o interesse dos candidatos)
- Cidade **Porto Alegre**
- N° de vagas **1**

Configuração da vaga:

- Facilidades para pessoas com deficiência: Acessos e ambientes adaptados; Comunicações em Braille; Estacionamento para veículo adaptado; Acesso a transporte coletivo próximo à empresa; Permitida a entrada e permanência de acompanhante responsável; Profissionais com conhecimento em LIBRAS
- Questionário de pré-seleção: Use o questionário como ferramenta adicional para avaliar e selecionar os candidatos.
- 1ª pergunta: Tipo de resposta (texto livre/ **sim** ou não)
- Filtrar os currículos recebidos por: Sexo (**ambos**, masculino, feminino); Idade (selecionar de 16 a 80)
- Localidade dos candidatos **Porto Alegre**

Minhas configurações

- Código interno da vaga (**vazio**)
- Recebimento de currículos por e-mail **meu próprio**
- Resumo diário **sim**
- Um e-mail por currículo **sim**
- Enviar para o e-mail **sim**

Ao final do cadastro, em destaque, consta a seguinte mensagem:

“Não são permitidos anúncios que solicitem comprovação do tempo de experiência ou façam referência a idade, gênero, raça, religião, condições de saúde, sexo, situação familiar, estado de gravidez, opinião política, nacionalidade, origem social ou qualquer outra forma de discriminação, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida assim o exigir”. (www.catho.com.br)

Para quem preenche todo o questionário, fica claro que, contradizendo o comunicado, há quesitos que podem ser usados de forma discriminatória (como sexo, idade, restrições por deficiência), que não aparecem na publicação, mas são usados como filtro de seleção. Nota-se que, mesmo pelos mecanismos online, a discriminação de profissionais em recrutamentos segue aparecendo de maneira velada no mercado de trabalho.

A Catho fornece algumas informações a mais para os candidatos. No ícone “Guia de profissões”, há uma descrição das funções de cada cargo, a média salarial para aquela atividade por estado e os ramos que pagam mais por este cargo.

Sobre auxiliar administrativo:

- O que faz? Auxilia diversas áreas de uma organização nas rotinas de digitação, arquivo de documentos, distribuição de correspondência e serviços externos. Elabora relatórios e planilhas de controle.
- Vagas (atalho)
- Cursos
- Caminhos a trilhar (plano de carreira):

Entre os serviços gratuitos, há “soluções para candidatos”, “aviso de vagas”, “Envie seu Currículo por sete dias grátis”, “Portal do currículo”, “Vagas de estágio”, “Bolsas de estudo”. Exclusivo para assinantes: “Cursos Rápidos”, “Cadastro Catho” e “Consultor Virtual”. Apoio ao candidato (pago por serviço contratado): “Elaboração de Currículo”, “Análise de Currículo”, “Simulação de Entrevista” e “Elaboração de Carta de Apresentação”.

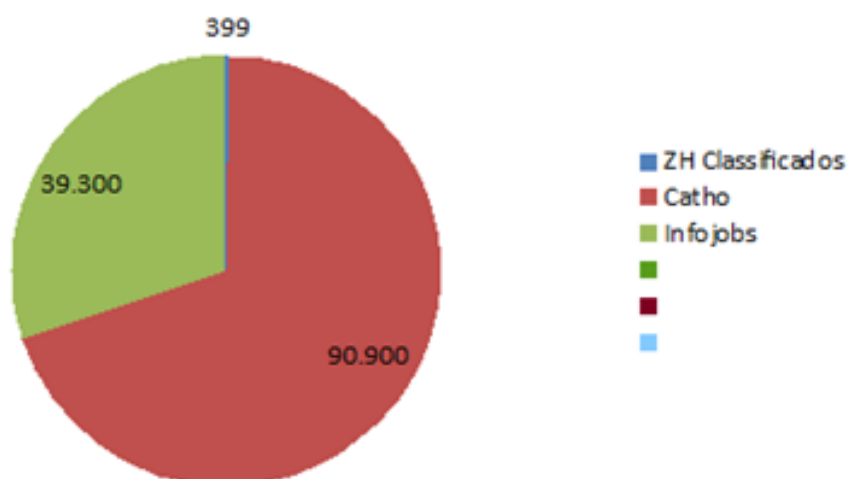
Para as empresas, tem opções para “Anunciar Vaga Grátis” e áreas para “Encontrar candidatos” e “Anunciar Vaga”. Entre as ferramentas pagas, estão “recrutamento perfeito”, “Recrutamento de PCD”, “Pesquisa salarial” e “Administrador de Estágios”. Assim como no Portal Infojobs, também não obtive sucesso no recebimento de currículos de candidatos pela Catho. E, apesar de usar o mesmo login e senha do que

nos cadastros que fiz como candidata em busca de emprego de auxiliar administrativo, não recebi propagandas online para eu ofertar minhas vagas como empresária.

4.4 – Gráficos comparativos dos classificados

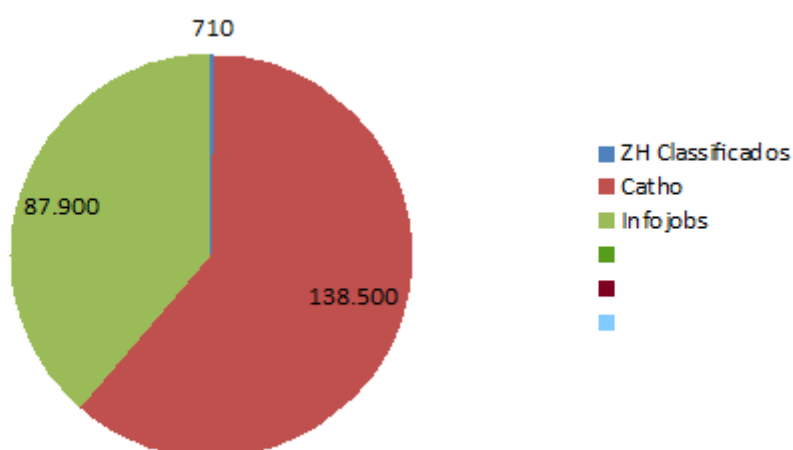
Os gráficos apresentados a seguir servem para termos uma melhor visualização dos números absolutos analisados em cada uma das plataformas de classificados de empregos durante o período da pesquisa (agosto, setembro e outubro de 2018):

Total geral de anúncios no Rio Grande do Sul período analisado



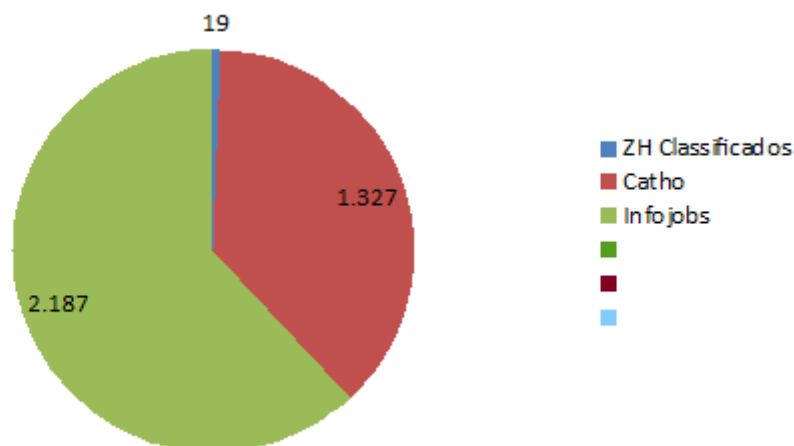
Este gráfico mostra o total absoluto de anúncios publicados em cada uma das plataformas de classificados de empregos no período. Nota-se que o número contido no jornal impresso Zero Hora (399) corresponde a apenas 0,3% de todas as vagas anunciadas, o total da Catho (90.900) representa cerca de 70% e o da Infojobs (39.300) cerca de 30%.

Total de vagas oferecidas no Rio Grande do Sul no período analisado



Este gráfico mostra o total geral de vagas (um anúncio pode oferecer mais de uma oportunidade de trabalho) contidas nas publicações em cada uma das plataformas de classificados de empregos no período. Nota-se que o número contido no jornal impresso Zero Hora (710) corresponde a apenas 0,3% de todas as vagas anunciadas, o total da Catho (138.500) representa cerca de 61% e o da Infojobs (87.900) cerca de 39%.

Total de vagas para auxiliar administrativo no Rio Grande do Sul no período analisado



Este gráfico mostra o total geral de vagas para auxiliar administrativo contidas nas publicações em cada uma das plataformas de classificados de empregos no período. Nota-se que o número contido no jornal impresso Zero Hora (19) corresponde a apenas 0,5% de todas as vagas anunciadas, o total da Catho (1.327) representa cerca de 38% e o da Infojobs (2.187) cerca de 62%.

Esta análise quantitativa ajuda-nos a entender melhor a dinâmica da passagem do meio analógico para o digital. Em razão do espaço limitado e da queda na audiência dos impressos, os números apresentados pelos classificados de Zero Hora são insignificantes se levarmos em conta o todo. Enquanto, em números absolutos, o total de anúncios e de vagas divulgadas não chegam nem perto de 1% nos cadernos de papel, os portais on-line, juntos, representam mais de 99% do montante. No confronto entre os meios digitais, observa-se uma superioridade da Catho nos totais de postos oferecidos, o Infojobs apresenta um percentual maior quando se trata, especificamente, das vagas para auxiliar administrativo. Uma hipótese seria a especialização de cada portal em

cargos que exijam mais ou menos qualificação (tendo em vista que o cadastro gratuito para candidatos e empregadores no Infojobs é mais acessível e apresenta maiores facilidades de visualizações de informações do que o Catho). Outra possibilidade é a relação do período analisado com as ofertas divulgadas (pode haver uma sazonalidade em relação às aberturas de determinados postos de trabalho).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A segunda importante revolução na comunicação humana, após o surgimento da escrita, foi a eclosão da internet. Este espaço inteiramente constituído de informação passou a ter um papel central na sociedade contemporânea, tanto em termos de circulação de capital, como de reconfiguração do espaço e das relações sociais. Por meio da interligação de computadores em todo o mundo, o indivíduo não só estendeu as suas capacidades naturais (de enxergar além dos olhos e adquirir conhecimentos à distância), como tornou-se ao mesmo tempo emissor e receptor de mensagens.

Do ponto de vista da teoria ator-rede, as relações entre os actantes são equânimes. Para Latour, não há diferença de natureza entre os atores e/ ou os públicos. As conexões ocorrem por meio de uma perspectiva relacional e não individual ou unidirecional. No que tange ao mercado de trabalho, a internet ampliou as possibilidades de interação entre os agentes que dele participam. Especificamente, quando se trata da oferta e da procura de emprego, a rapidez e a eficiência da comunicação no ciberespaço permite a convergência de características essenciais para trabalhadores e empregadores: a conectividade e a massividade.

Analisando este mercado a partir da ótica polanyiniana, o enxergamos como fruto das relações sociais que envolvem a mercadoria fictícia do trabalho difundida em meios físicos e digitais. O trabalho, nestes termos, é uma atividade humana não originada para a venda, mas que não pode ser usada de forma indiscriminada ou deixar de ser usada sem afetar o homem portador desta força. Nesta linha, pode-se concluir também que outros elementos da vida humana foram transformados em mercadoria (fictícias) nos dias de hoje, como os elementos que constam nos currículos (conhecimentos, experiências, escolaridade, cursos, redes de contato etc.).

A transição do mundo analógico para o cibernético gerou um extraordinário impacto na exposição dos postos de trabalho e na forma de se fazer conexões entre vagas, intermediadores e candidatos. Na definição de Granovetter, as relações sociais de “Laços Fortes” e “Laços Fracos” ganham outro contexto no ambiente da internet, com

outra dimensão e maior complexidade. As redes que interligam os indivíduos, no entendimento deste autor, atual como “filtros humanos inteligentes”. Filtros estes que incorporaram um ator potencializador não-humano: a rede mundial de computadores. Assim, na busca de empregos, este fator contribui para um acesso a uma quantidade maior e mais qualificada de informações. Por outro lado, a “peneira” virtual pode igualmente afastar o candidato do contratante, caso haja algum ruído nesta comunicação.

A quantidade de conexões proporcionadas pela interligação de computadores pode transformar oportunidades em desencontros de acordo com as formas como são dispostas as oportunidades na *web*. Percebe-se que os filtros tecnológicos só são eficientes quando todas as partes envolvidas (empregados e empregadores e/ou intermediários) preenchem os cadastros de acordo com o que já está codificado pelos sistemas e formulários e sabem os lugares certos para procurar ou anunciar postos de trabalho.

Os crivos eletrônicos, por sua vez, podem ser um risco neste processo. Pois, longe do olhar humano, vieses e falhas nestas triagens também podem impedir encontros entre trabalhadores e empregadores. Enquanto os cadastros on-line engessam as informações e dirigem as relações, os currículos analógicos precisam ser observados individualmente no processo apuração de candidatos.

Desde o surgimento dos veículos de comunicação impressos, organizações e trabalhadores se utilizam deste meio de cruzamento de suas expectativas. O mesmo se deu com anúncios expostos em murais, placas e demais meios físicos. Mas os anúncios publicados em veículos que se utilizam do papel são cada vez mais escassos (na comparação com os divulgados na rede de computadores). Ao comparar os tradicionais classificados de jornal em papel (Zero Hora) com os classificados on-line (Catho e Infojobs), percebe-se semelhanças e diferenças. Entre as equivalências estão a categorização das vagas (que seguem, basicamente, as mesmas regras para trabalhadores e empregadores), permitindo uma fácil visualização de ambas as partes. A principal diferença é a limitação do espaço físico com a infinitude do ambiente virtual.

Vimos que, de acordo com Callon, quanto maior é a rede de influência de determinado ator, maior é também a influência de todos os subatores que integram essa

rede. No universo global do ciberespaço, o mercado de trabalho ganhou novas possibilidades de ligações. A pessoa pode se candidatar diretamente pelos sites, sem precisar sair de casa. Dessa forma, o espaço virtual que liga computadores ao redor do mundo também rompe a barreira das fronteiras regionais e nacionais. Os trabalhadores podem se candidatar a vagas de qualquer localidade do mundo para qualquer localidade do mundo. Assim, as ferramentas da internet possibilitam uma migração mais segura aos empregados e também a oportunidade de trabalhar à distância.

Ao avistar um anúncio de emprego em jornal impresso que seja compatível às suas necessidades, o trabalhador precisa se utilizar de outros meios para se candidatar: seja se deslocando até o local para levar seu currículo, ligando para o telefone divulgado ou enviando um e-mail para o contratante. Os anunciantes, por sua vez, encontram a barreira do espaço limitado para a explanação sobre as exigências para o cargo a ser ocupado, para expor melhor as informações a respeito da empresa (ou o local de trabalho).

Além disso, a busca por emprego em meio físico gera um gasto aos trabalhadores. Dependendo da situação financeira daquela pessoa no momento, este valor pode pesar no bolso ao final do mês, especialmente para quem está desempregado. Pesquisa recente realizada pela Catho, mostra que a procura por uma oportunidade de recolocação profissional custa para o profissional pelo menos R\$ 300,00 por mês. O levantamento leva em consideração as despesas com transporte, alimentação e impressão de documentos (sem contabilizar a banda larga).

Para o empregador, algumas das vantagens do mundo virtual são: a possibilidade de incluir um maior volume de dados em seus anúncios na internet, de realizar triagens e seleções feitas integralmente on-line e pesquisar sobre o candidato nas redes. Ele também pode mensurar o alcance do anúncio na web (no impresso sabe quantos jornais foram vendidos, mas não quantas pessoas leram). Para os intermediadores, o mundo virtual propõe a abreviação do percurso de recrutamento e de seleção (além de possibilitar a obtenção de mais informações sobre o candidato).

No processo de oferta e de procura por emprego em portais especializados e/ou as mídias sociais on-line, as possibilidades se ampliam em quantidade e em qualidade de informação. Na mesma linha de Callon, Latour salienta que os vários fios conectam

as pessoas formam um processo contínuo de associações, facilitadas pelo universo indeterminado do mundo virtual. Sem a limitação de espaço físico do papel, os empregadores podem incluir um maior volume de dados em seus anúncios on-line. Além de não precisar abreviar palavras como ocorre nos jornais (o que pode gerar imprecisões nos entendimentos entre interlocutores), o ciberespaço permite que o contratante inclua todos os dados que tiver interesse em anunciar (e também omitir aquelas que não quiser expor). Por meio da internet a pessoa pode se candidatar diretamente pelo site, sem precisar sair de casa.

Este espaço virtual no qual circula a mercadoria fictícia do trabalho provocou também uma mudança de protagonismo entre os agentes envolvidos. Se antes havia uma relação de certa passividade dos trabalhadores no trato com empregadores no momento da busca por colocação profissional, agora esta posição se alterna. Da mesma forma com que as pessoas se candidatam a vagas e aguardam serem selecionadas, os recrutadores usam as ferramentas da rede de computadores para irem atrás de profissionais no mercado.

Redes sociais online como o LinkedIn (essencialmente voltada ao mundo do trabalho) tornaram-se uma vitrine em que as pessoas mostram gratuitamente perfis profissionais. Ainda estabelecem laços específicos para troca de informações em áreas de interesse e promovem uma visão maior sobre a movimentação no mercado de trabalho. Assim, é cada vez mais comum a inversão da lógica antiga dos recrutamentos. Visíveis aos olhos das organizações, não raros são os contatos feitos diretamente pelos empregadores ao avistarem candidatos que se enquadrem com suas vagas disponíveis. Isso pode ocorrer também pelo Facebook, Twitter e Instagram. Mas estas redes também são usadas para fazer com que o selecionador conheça um pouco mais sobre os interesses e a vida pessoal do candidato.

Se há pouco menos de uma década, os candidatos esperavam ansiosamente as edições dos jornais dominicais impressos para terem acesso às informações sobre os postos de trabalho abertos, hoje estas estão disponíveis durante as vinte quatro horas do dia, pela internet. Da mesma forma, se antes as empresas, agentes intermediadores e empregadores particulares costumavam esperar por esta edição para anunciar suas vagas mais nobres, agora a maioria deles se utiliza da internet, pelas possibilidades maiores de acerto (já que encontram mais informações dos candidatos).

Assim, fica clara a vantagem da circulação e efetivação das relações entre empregados e empregadores pelo ciberespaço no confronto com os meios físicos. Esta infraestrutura planetária de redes telemáticas que interligam computadores gera uma interação entre os agentes. Se, quando falamos de rede, estamos tratando de mobilidade, as conexões não-estáticas proporcionadas pela web potencializam as chances de ampliarem-se as relações sociais, as associações e as possibilidades de sucesso nestas tratativas.

Respondendo a uma das principais questões que nortearam este estudo, não se pode dizer que os classificados impressos tenham perdido a sua eficácia. Entretanto, a não ser que venha a surgir uma nova tecnologia que substitua a rede virtual de computadores, a tendência é de que este meio de se anunciar e se oferecer trabalho em veículos impressos tenda desaparecer. Além disso, a maneira com que os agentes interagem nos meios digitais sofreu significativas transformações: da forma de o trabalhador candidatar-se aos recursos para recrutamento.

Outro ponto importante a ser ressaltado é que, apesar da possibilidade de o processo de seleção ser feito integralmente de forma virtual, a entrevista entre contratante e candidato no final do processo ainda é essencial para o fechamento do “negócio” – usando um termo do mercado. Esse tipo de conversa também pode ocorrer no ambiente on-line quando necessário, por meio de chamada de vídeo ou ligação, a importância desse diálogo pessoal ainda se faz necessária.

Olho no olho, voz, gestos, expressões, carisma e empatia (entre outras individualidades) seguem sendo fundamentais para a efetivação de um contrato de trabalho. Questões inerentes ao homem ainda são insubstituíveis na comunicação entre os os agentes do mercado de trabalho, e estas incluem os vínculos profissionais. Os meios podem mudar, as formas de interação igualmente, mas a subjetividade humana ainda necessita de contato real, orgânico e sensível (capacidade que as máquinas, ainda, não têm).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMOVAY, Ricardo. **Instituições para o desenvolvimento econômico.** São Paulo: Gazeta Mercantil, 2001.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre a metamorfose e a centralidade do mundo do trabalho.** São Paulo: UNICAMP, 1999.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Éve. O Novo Espírito do capitalismo. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009, p 91- 117.

AKRICH, Madeleine; CALLON, Michel; LATOUR, Bruno **The key success in innovation*Part I: The art of interessement.** *International Journal of Innovation Management*, Vol. 6, No. 2, 2002, p. 187–206.

ÇALISKAN, Kadin; CALLON, Michel. **Economization, Part 1: Shifting attention from the economy towards processes of economization.** *Economy and Society*, 2009, p. 369–398.

CASEY, C. **Work, Self and Society: After Industrialism:** Nova York, Routledge, 1995.

CALLON, Michel. **Los mercados y la performatividad de las ciencias económicas.** Apuntes de investigación: Economía, Buenos Aires, n. 14, s/d.

CALLON, Michel **What Does it Mean to Say that Economics is Performative?** In: 16 MacKenzie, D.; Muniesa, F.; Siu, L (eds.) *Do Economists Make Markets? On the performativity of economics.* Princeton: Princeton University Press, 2007, p. 311-357.

CALLON, Michel. **The embeddedness of economic markets in economics.** In: _____. (Org.). **The laws of the market.** Oxford: Blackwell, 1998. p. 1-57.

CAPLOW, Theodore. **The sociology of work.** Nova York: McGraw- Hill, 1954.

CARDOSO, Adalberto. **Escravidão e sociabilidade capitalista. Um ensaio sobre inércia social.** Novos Estudos CEBRAP, 2008, p. 71-88.

CHANLAT, A; BÉDARD, R. **Palavras: A Ferramenta do Executivo.** In: CHANLAT, v. I Jean-François (Org.). **O Indivíduo nas Organizações: Dimensões Esquecidas.** São Paulo: Atlas, 2007. p.125-148.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos.** 4ª ed. São Paulo: Atlas. 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Construção de Talentos: Coaching e Mentoring.** Rio de Janeiro: Campus, 2002.

ETHOS. **Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade.** São Paulo: Instituto Ethos, 2000. Disponível em: < <https://www.ethos.org.br/cedoc/como-as-empresas-podem-e-devem-valorizar-a-diversidade-setembro2000/#.XVS0t95Khdg> >

GRANOVETTER, Mark. **The strength of weak ties, American Journal of Sociology,** 1973, p. 1361-1380.

GRANOVETTER, Mark. **The strength of weak ties: a network theory revisited. In: Sociological Theory.** San Francisco: Ed. Randall Collins v.1. p. 2001-2233.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. **O Sistema de Intermediação de Empregos: Um Outro Olhar sobre o Mercado de Trabalho em São Paulo.** São Paulo: Cebrap, 2004.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. **Empresariando o trabalho: Os Agentes Econômicos da Intermediação de Empregos, esses Ilustres Desconhecidos,** Rio de Janeiro: Revista de Ciências Sociais, vol. 51, nº 2, 2008, p. 275 - 311

GUIMARÃES, Nadya Araújo, **A sociologia do Mercado de Trabalho.** Rio de Janeiro: Revista Novos Estudos, 2009.

DURKHEIM, Êmile. **Da divisão do trabalho social,** Trad. de Carlos Brandão, 2 ed.: São Paulo: Martins Fontes, 1999.

FLIGSTEIN, Neil. **Markets as Politics: A Political-Cultural Approach to Market Institutions.** American Sociological Review, vol. 61, 1996, p. 656-673.

FLIGSTEIN, Neil; DAUTER, Luke. **A Sociologia dos mercados**. Bahia: Cadernos CRH, v. 25, 2013, p. 481-504.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. [S.l.] Loyola, 2006.

HASSARD, John. **Tempo de trabalho: outra dimensão esquecida nas organizações**. In: CHANLAT, Jean-François (Org.) **O indivíduo na organização: Dimensões esquecidas**. v. I. São Paulo: Atlas, 1993.

KALLEBERG, A. E SORENSEN, A. **The sociology of labor markets**. Annual Review of Sociology, vol. 5, 1979, pp. 351- 79.

KAUFMAN, D. A força dos “laços fracos” de Mark Granovetter no ambiente do ciberespaço. Galaxia (São Paulo, Online), n. 23, p. 207-218, jun. 2012.

LARAIA, Roque. **Cultura. Um conceito antropológico**. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

LATOUR, Bruno. **Reagregando o Social**. São Paulo: EDUSC, 2012.

LÓPEZ-RUIZ, Osvaldo. **Os executivos das transnacionais e o espírito do capitalismo: capital humano e empreendedorismo como valores sociais**. 1. ed. Rio de Janeiro: Azougue Editorial, 2007.

MANFREDI, Sílvia Maria. **Trabalho, qualificação e competência profissional: das dimensões conceituais e políticas. Educação & Sociedade: competência, qualificação e trabalho**. Revista quadrimestral de Ciências da Educação, n. 64, 1998.

MARX, Karl. (1867). **O Capital: Crítica da Economia Política**. São Paulo: Abril Cultural, 1983. (Coleção Economistas).

NERIS JR., Celso; ALMEIDA, Rafael Galvão; FUCIDJI, José Ricardo. **Performatividade da ciência econômica: esclarecendo os termos e estabelecendo pontes**, 2016.

PRIES, Ludger. **Teoria Sociológica Del Mercado de Trabalho**. In: TOLEDO, Enrique De La Garza. **Tratado Latinoamericano de Sociologia del Trabajo**, Mexico 2000.

POLANYI, Karl. (1944) **A Grande Transformação. As origens da nossa época.** Rio de Janeiro: Ed. Campus, 2000.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmiria Carolina. **A constituição do trabalho na sociedade moderna.** In.: PICCINI, Valmiria Carolina; ALMEIDA, Marilis Lemos; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. **Sociologia e Administração: relações sociais nas organizações.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.



Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
Pró-Reitoria de Graduação
Av. Ipiranga, 6681 - Prédio 1 - 3º. andar
Porto Alegre - RS - Brasil
Fone: (51) 3320-3500 - Fax: (51) 3339-1564
E-mail: prograd@pucrs.br
Site: www.pucrs.br