

INFORME

Experiencia formativa en el MTE de Brasil

Fecha: 19 al 23 de octubre de 2009.

Local: Brasilia, Rio de Janeiro y San Pablo. Brasil

Delegación:

- Raúl Mongelós, Viceministro de Trabajo y Seguridad Social
- Carlos Vera, Director del Servicio Nacional de Empleo - SNE
- Elsa Betriz Bogado, Asesora Jurídica del Viceministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Gladys Rojas, Coordinadora de la Red de Oficinas de Empleo - SNE
- Marta Jiménez, Técnico de Formación Ocupacional – SNE

Desarrollo:

Domingo, 18 de octubre de 2009

Llegada a la ciudad de Brasilia, recepción y acompañamiento permanente, a cargo de la Primera Secretaria de la Embajada Paraguaya, Señora Delia E. Ocampos Amarilla.

Lunes, 19 de octubre de 2009

1. Recepción en la oficina de Cooperación Internacional del Ministerio de Trabajo de Brasil y la designación de la attached para la comitiva.
2. Reunión con el Secretario de Políticas Públicas de Empleo, Dr. **Ezequiel Sousa do Nascimento**. En la oportunidad da la bienvenida a las delegaciones participantes: Ministerio de Justicia y Trabajo de Paraguay y el Ministerio de Trabajo de Nicaragua.

Seguidamente, presenta las principales líneas de acción que se vienen ejecutando desde el Ministerio de Trabajo y Empleo en Brasil:

- Sistema Público de Empleo, Trabajo y Renta
- Registro General de Empleados y Desempleados
- Clasificación Brasileira de Ocupaciones
- Plan Nacional de Cualificación
- Relación Anual de Informaciones Sociales
- Programa de Generación de Empleo y Renta
- Programa Nacional de Microcrédito Productivo Orientado
- Cartera de Trabajo y Previsión Social
- Abono Salarial PIS/PASEP

Actualmente el Ministerio de Trabajo y Empleo cuenta con 1250 Oficinas de Empleo

3. Sistema Público de Empleo, Trabajo y Renta. Gestión Tripartita de los recursos financieros de los fondos FAT (Fondo de Amparo al Empleador). **Rodolfo Torelly**

Este fondo tiene como principal fuente de recursos las contribuciones de PIS (Programa de Integración Social) y el PASEP (Programa de Formación do Patrimonio del Servidor Público).

Estos fondos están destinados a:

- Programas de Seguro de Desempleo
- Abono Salarial
- Programas de desarrollo económico y generación de empleo y renta por medio de depósitos especiales en las instituciones oficiales de crédito.

Las acciones son canalizadas a través de políticas públicas definidas mediante la instalación de órganos tripartitos. La Secretaría Tripartita se halla integrada por 6 Centrales Sindicales, 6 Gremios de Empleadores y 6 Órganos Estatales. Este Consejo es la encargada de administrar los recursos del FAT, entre sus otras atribuciones se destacan la facultad de proponer el mejoramiento de la legislación referente a las políticas de empleo y renta; la elaboración de directrices para los programas del FAT, acompañamiento y evaluación de su impacto social, controlar la ejecución de los programas.

La presidencia y la vice presidencia del Consejo es electa en forma bienal por mayoría absoluta y rotativa entre los trabajadores, empleadores y el Estado. Cuando corresponde al Estado, la presidencia es ejercida por el Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE), cuando corresponda a los trabajadores o empleadores el MTE se ubica como Vicepresidente.

La Secretaría Ejecutiva es ejercida por el Departamento de Empleo y Salario, por indicación de la Secretaría de Políticas Públicas de Empleo del MTE.

- Competencias de la presidencia del Consejo
 - Presidir las sesiones plenarias y orientar los debates, emitir su voto en caso de empate, convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias y ofrecer una visión constante de la temática.
 - Exigir a las entidades que realizan actividades financiadas con recursos del FAT información necesaria para el acompañamiento, control y evaluación de las mismas.
 - Solicitar estudios y opiniones sobre asuntos de interés para el Consejo y la creación de comités consultivos o grupos de trabajo técnicos para abordar cuestiones específicas, en cada caso.
 - Decidir, "ad referendum" del Consejo cuando se trata de cuestiones urgentes y no hay tiempo para la realización de la reunión; debiendo dar aviso de inmediato de los miembros.
 - Proporcionar toda la información relativa a la gestión de la FAT y representar al Fondo en nombre del Consejo.

- **Grupos de apoyo técnico del Consejo**
Este grupo de apoyo es coordinado por el Secretario Ejecutivo del Consejo, con la participación de técnicos, un miembro y un suplente, representantes de las entidades que integran el Consejo. El periodo coincide con el de los miembros del Consejo.

Son atribuciones de los Grupos:

- Supervisar la ejecución presupuestaria y financiera del FAT.
 - Supervisar la aplicación de los aspectos financieros de los programas ejecutados a través del FAT.
 - Informar sobre las cuentas anuales del FAT.
- **Secretaría Ejecutiva del Consejo. Atribuciones**
 - Acompañar la ejecución presupuestaria y financiera del FAT.
 - Supervisar la aplicación financiera de los programas financiados a través del FAT.
 - Informar sobre las cuentas anuales del FAT.
 - Sistematizar la información que permitan al Consejo Deliberativo la aprobación, el seguimiento y la aplicación del Plan Anual de Trabajo del Programa del Seguro de Desempleo y del Abono Salarial y los presupuestos correspondientes.
 - Coordinar las actividades para las reuniones del Consejo y de los Grupos Técnicos
 - Fomentar la articulación de las acciones que afectan a la competencias del MTE y del Consejo.

Origen de los fondos

Todos los fondos se hallan encuadrados dentro de un marco legal (Leyes, Decretos, etc.), el 80% provienen de los PIS/PASET; de la Contribuciones Sindicales, Multas, resarcimientos, etc.

Las acciones ejecutadas por el MTE:

- Seguro de desempleo: R\$ 14,7 billones
- Abono Salarial: R\$ 6 billones
- Programa de Generación de Empleo y Renta: R\$ 16,7 billones
- Cualificación Social y Profesional: R\$ 136,7 millones
- Informaciones sobre el mercado de Trabajo: R\$ 29,3 millones
- CTPS y CBO: R\$ 17,9 millones
- Intermediación de la mano de obra: RS 101,3 millones

Los Trabajadores también realizan aportes a un fondo llamado, Fondo de Garantía, esta figura se instala a partir de la década del '60, a pedido de los mismos trabajadores, quienes al ser afectados por la inestabilidad laboral al cumplir los 10 años de empleo, optaron por aportar el 8% de sus salarios, los que al transcurrir el tiempo fueron acumulándose considerablemente. Estos fondos son destinados al financiamiento para la construcción de viviendas en el caso de que las Empresas dejen cesantes a sus trabajadores. El Fondo de

garantía cuenta con R\$ 230 billones destinados al financiamiento de habitación, saneamiento, infraestructura, trasportes, etc. Son administrados desde un Consejo tripartito, no paritario integrado por 24 miembros: 12 del Estado, 6 de los Sindicatos y 6 de los Empleadores, quienes desarrollan sus actividades en base a las políticas de Gobierno Federal.

El FAT y las políticas públicas de empleo. Principales Logros

- Seguro de Desempleo
La reglamentación y la expansión del seguro de desempleo, cuyo objetivo es prestar asistencia financiera a los trabajadores, quienes fueron dados de alta involuntariamente, y ayudarlo en el mantenimiento y a la búsqueda de empleo.

Modalidades

- Seguro de desempleo formal (iniciado en 1986)
- Seguro de Desempleo del Pescador (iniciado en 1992)
- Beca de calificación (iniciado en 1999)
- Seguro de Desempleo de los empleados domésticos (iniciado en 2001)
- Seguro de Desempleo de los trabajadores rescatados (iniciado en 2003)

Acumulado Seguro-Desempleo (1990 a 2008)					
	FORMAL	PESCADOR ARTESANAL	BOLSA- QUALIFICAÇÃO	EMPREGADO DOMÉSTICO	TRABALHADOR RESGATADO
Trabalhadores Segurados	87.684.671	1.919.730	54.326	74.172	19.042
Valor Emitido (US\$ médio)	56.263.542.593	1.045.451.337	27.454.007	34.434.289	9.734.497
Fuente: CGSAP/DES/SPPE/MTE					

- Abono Salarial
Creado por la Constitución de 1988, consiste en el pago anual de un salario mínimo adicional a los trabajadores formales con un ingreso mensual de hasta dos salarios mínimos. Es un instrumento importante para combatir la desigualdad de los ingresos individuales, especialmente de las poblaciones desfavorecidas.

Después de la creación de la FAT, la cobertura de los beneficios aumentó de 61,41% en 1989, al 96,33% de la población con derecho al Abono Salarial en el 2008, correspondiendo al periodo de enero a diciembre, el pago de 14,85 millones de Abonos, considerando el PIS y PASEP.

- PROGER. Programa de Generación de Empleo y Renta (Ingresos)
Este Programa comenzó a operar en 1995 con el propósito de generar y mantener el empleo y los ingresos, mediante la concesión de líneas de crédito, con tasas reducidas y los plazos flexibles, orientado a sectores con acceso limitado al crédito o para trabajo de mano de obra intensiva, a través de los bancos oficiales federales.

- **Público:** las empresas micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, cooperativas y asociaciones, mini y pequeños agricultores, incluyendo la agricultura familiar, micro-empresarios particulares, profesionales.
- **Punto focal:** por su potencial y capacidad de creación de empleo, en los últimos años el Consejo ha estado conduciendo la mayor parte del dinero, en líneas de financiación de micro y pequeñas empresas.

Entre 1995 y 2008, se realizaron R\$ 17,7 millones de préstamos, que suman más de R\$138 billones en contratos.

- **Comisiones Estaduales – Municipales**

Estas comisiones fueron creadas por medio Resolución del Codefat, constituye un elemento muy importante la consolidación de la participación de la sociedad organizada en la administración del Sistema Público de Empleo, conforme prevé la Convención nº. 88 de la OIT.

Estas Comisiones Estaduales – Municipales tienen la atribución de promover la adecuación de las políticas de empleo e ingreso al mercado de trabajo local, orientar su ejecución y ejercer el control social.

Actualmente existen 26 comisiones estaduales, 1 comisión del Distrito Federal y 3.110 comisiones municipales en el país.

- **SINE. Sistema Nacional de Empleo**

Creado en 1975, o Sistema Nacional de Empleo – SINE y tiene sus acciones integradas al Programa de Seguro de Desempleo a partir de 1990. Con el financiamiento obtenido a través de los fondos FAT posibilitó la consolidación y expansión del SINE, focalizando su atención hacia el trabajador. La acción de intermediación de la mano de obra en el ámbito del SINE, consistente en el contacto que posibilita entre los buscadores de empleo y los empleadores que buscan cierto tipo de mano paso de **118 mil trabajadores insertados en el mercado en 1990 para más de 1 millón de trabajadores en 2008**. Cada oficina atiende alrededor de 14 personas por segundo en el Brasil en cualquiera de los servicios brindados desde la Secretaría de Empleo.

Los recursos del FAT han financiado también la expansión de la red de atención del SINE, que pasó **de 204 puntos de atención en 1992 a 1.260 puestos en 2008**.

- **Cualificación Profesional**

El Plan Nacional de Cualificación del Trabajador fue instituido por el Codefat en 1996, y hasta el 2002 proveyó cursos de cualificación para **16 millones de trabajadores**, con carga horaria media de **81 horas**, con un presupuesto asignado para ese periodo de **2,4 billones de Reales**. A partir del 2003 los cursos fueron objeto de revisiones y adecuaciones incorporando mayor cualificación social y profesional además de prever estrategias para la certificación profesional.

Desde su creaciones hasta el 2009 ha ejecutado **451 millones de reales**, atendiendo a **734 mil trabajadores**, con una carga horaria media de **200 horas**.

La política de cualificación profesional es llevada a cabo a través de convenios:

- Territoriales: con Estados, Prefecturas, etc.
- Sectoriales: Construcción, Turismo, etc
- De Certificación: con Instituciones para la Certificación Académica, para la Certificación de Competencias Adquiridas, etc.

- **Registro General de Empleados e Desempleados (Caged)**

Los empleadores están obligados a actualizar sus registros mensual y anualmente, el proceso es realizado on line.

Algunas informaciones que se pueden disponer de los datos:

- Altas y bajas de trabajadores
- Desenvolvimiento del salario
- Informaciones desagregadas e niveles geográficos, sectoriales y ocupacionales
- Informaciones desagregadas por:
 - Género
 - Raza/color
 - Rango etário
 - Escolaridad
 - Personas com capacidades diferentes

- **Relación Anual de Informaciones Sociales - Rais**

Es el registro que es declarado por todos los establecimientos, inclusive aquellos que no tienen empleados. Estos datos sirven de base para el pago del Abono Salarial a los trabajadores con promedio de ingreso de hasta dos salarios mínimos. Es considerado como un censo del mercado de trabajo formal brasileño siendo utilizado para la elaboración de estudios y diagnósticos estructurales sobre la evolución del empleo y el ingreso.

Informaciones disponibles a partir de los registros:

- Número de empleos al 31/12
- Tipos de vínculos
- Remuneraciones
- Tiempo promedio de empleo
- Horas contractuales
- Número de establecimientos
- Perfil individual:
 - Género
 - Raza/color
 - Rango etario
 - Nivel de escolaridad
 - Personas con capacidades diferentes
 - Nacionalidad

- **Modernización de la CTPS**

Creada en 1932 y reformada en 1943, a partir de 1997 la Cartera de Trabajo y Previsión Social – CTPS, pasó a ser financiada con recursos del FAT. La CTPS, respalda

la vida profesional, dando al ciudadano condiciones de acceso a los principales derechos del trabajadores y a las previsiones.

El FAT viene financiando la modernización del documento, hoja confeccionada con material más resistente y seguro, generando disminución en los costos en razón de la vida útil e inviolabilidad de las informaciones referentes a la identificación profesional y a la cualificación civil del individuo.

La novedad del Cartón de Identidad del Trabajador – CIT, es que paso de una libre a un cartón magnético que integra los datos del CTPS de manera informatizada, el objetivo es combatir fraudes y adulteraciones , además de viabilizar los nuevos servicios al ciudadano.

En el 2008 fueron emitidos más de 5,8 millones de Carteras de Trabajo, totalmente informatizados.

- **Actualización del CBO**

La Clasificación Brasileira de Ocupaciones – CBO y el documento que lo reconoce, codifica las ocupaciones existentes en el mercado de trabajo brasilero, para uso en registros administrativos de los órganos de gobierno y de las empresas, además en la operacionalización de las principales políticas públicas de empleo, trabajo e ingreso.

Los recursos del FAT garantizan la constante actualización del CBO, para mantenerla al día con los cambios del mercado de trabajo, el **documento fue integralmente revisado en 2002** (la edición anterior fue la de 1982).

Actualmente el Clasificador contempla **2.460 ocupaciones y 7.356 sinónimos**, agrupados en **602 familias ocupacionales**.

- **Otras acciones patrocinadas por el FAT**

Los recursos del FAT financian la creación de los principales sistemas informatizados de apoyo a las acciones del Sistema Público de Empleo, Trabajo e Ingreso, construidos en términos de agilidad y confiabilidad en la operacionalización y en el acompañamiento. Se destacan:

- Modernización del procesamiento del seguro de desempleo y el inter relacionamiento con otras bases de datos, disminuyendo drásticamente las posibilidades de fraude.
- Implantación, a partir de 1999, del Sigae, que posibilita la gestión ágil y uniformado de los puestos del SINE, además de la integración de las acciones del seguro de desempleo, intermediación de la mano de obra y la profesionalización;
- Creación en 1995, del Saep, con informaciones sobre los beneficiarios del Proger y la operacionalización de los agentes financieros, posibilitando calificar los resultados y el direccionamiento de los recursos del FAT para la generación del empleo e ingreso;
- Informatización del proceso de captación y modernización del procesamiento del Registro General de Empleados y Desempleados – Caged y de la Relación Anual de Informaciones Sociales - Rais, hoy integralmente informatizados y *on-line*.

- **Departamento de Empleo de la Juventud**

Esta política está orientada a la población mayor a 16 años y menor de 24. Prevén programas de estímulo a los empleadores con miras a la inserción al primer empleo. El Estado otorga una subvención a las empresas para contratar a este segmento por un periodo de 2 años. Con esta medida se logra el 40% de la inserción laboral definitiva.

Para la puesta en marcha de las acciones previstas en el marco de esta política se ha conformado el Consejo Nacional de la Juventud, constituida con representantes del Estado y de los Sectores públicos y/o privados, quienes impulsan la instalación de proyectos de emprendibilidad y la creación de carteras de trabajo.

Programas vigentes:

- Programas de consorcios sociales, orientado a municipios con población de 20.000 habitantes como máximo.
- Programas de Convenios Cívicos, para municipios con población superior a 500.000 personas residentes.
- Aprendices: programa de generación de empleo, para aquellos jóvenes que se encuentran cursando el último año de la Educación Media y para quienes ya egresaron, en la misma las Empresas se comprometen a la contratación del 15% de los aprendices en sus cuadros. El programa prevé una actividad laboral de 4 días a la semana, más 1 de capacitación en una institución formativa. Se les otorgar todas las garantías laborales.

Las estrategias de inclusión laboral de los jóvenes son las siguientes:

- Articulación internacional
- Pro joven
- Intermediación
- Orientación básica al empleo
- Cualificación profesional

- **Economía Solidaria**

Las políticas de economía solidaria están enfocada a colectivos altamente vulnerables encuadrando su gestión en las Políticas de Formación y de Gestión del Emprendedurismo, promoviendo acciones hacia:

- Formación
- Asistencia Técnica
- Acceso al Conocimiento
- Acceso al crédito: a través de Microcréditos, Bancos Comunitarios y Bancos Populares
- Oportunidades de comercialización

Apoya fuertemente la instalación de las Unidades Cooperativas, considerándolas como la base fundamental para el financiamiento social, cuidando que su espíritu esté volcado hacia los más desfavorecidos y no al capitalismo. Por ejemplo: la instalación y el fortalecimiento de los Clubes de Trueques, Bancos Comunitarios.

Otro instrumento utilizado para la puesta en marcha de los programas de economía solidaria, constituyen los convenios/acuerdos con otros ministerios.

Los programas de Economía Solidaria compiten en un mismo mercado al igual que las Empresas tradicionales, de ahí que para el Estado resulta una gran preocupación al momento de evaluar la sostenibilidad de los proyectos.

- **SENAC. Servicio Nacional de Formación Profesional Comercial**
Es una institución autónoma, existen por lo menos un SENAC por cada Estado del Brasil, para cada una de las sedes se cuenta con un Consejo integrado por Empresarios, Estado (Educación, Trabajo, etc.) y Trabajadores.

Su oferta formativa está orientada a:

- Buscadores de Empleo
- Quienes desean promoverse
- Quienes salieron del mundo laboral y desean reingresar
- Tercera Edad
- Personas con capacidades especiales
- Grupos vulnerables

El financiamiento de la gestión de los SENAC, proviene del 1 aporte de las empresas, estos recursos son distribuidos nuevamente a las filiales de cada SENAC estadual en un 20%.

Para considerar una oferta formativa con válida, ésta es evaluada periódicamente en base a ciertos indicadores:

- Indicadores de pertinencia:
 - Matrícula con que cuenta
 - Demanda del sector productivo, cada 3 meses se ajustan las mallas curriculares de los cursos.
- Indicadores de seguimiento:
 - Observación: que el egresado tenga un contrato
 - Los pedidos de las empresas

Los SENAC, aparte de ocuparse de ocuparse de la formación profesional, cuenta con ofertas formativas inherentes a la educación formal, esta gestión lo lleva adelante bajo la coordinación del Ministerio de Educación, mientras que la formación profesional con el Ministerio de Trabajo, por medio del Consejo Tripartito.

- Adecuación curricular: para la revisión y ajuste de la currícula, el SENAC contrata a técnicos del sector quienes conjuntamente con pedagogos de la institución formadora, incorporan las modificaciones a todo el planteamiento curricular (Mallas y programas), mediante indicadores de competencias, contruidos a partir de los perfiles laborales sugeridos por el sector productivo y el Ministerio de Trabajo.

RIO DE JANEIRO

Visita a la Prefectura de Sao Gonzalo

La Prefectura cuenta con una población superior a los 1.000.000 de habitantes, correspondiendo el 50% al segmento joven. Uno de los mayores problemas constituye la falta de cualificación profesional y los bajos niveles económicos. Para ello la Prefectura, a través de la secretaría del Trabajo lleva adelante varios programas siendo el de mayor éxito el programa de “cualificación de las personas”.

Políticas de la Prefectura de Sao Gonzalo:

- Inclusión de los jóvenes a los programas de formación.
- Articulación con las instituciones para trabajos de concienciación a jóvenes. Especialmente con las Iglesias y Asociaciones Municipales, Comunes, etc.

Entre los planes de acción que se destacan en esta prefectura son:

- Plan Técnico: plan de Cualificación Profesional. El alumno es objeto de una transferencia de 600 Rs mensuales, durante 6 meses, además de todos los materiales académicos, comidas (merienda y almuerzo/cena), tarjeta para transporte, acompañamiento psico social.
- Plan a pescadores
- Centro de perfeccionamiento. PETROBRAS
- Pro Joven (de 12 a 29 años)

Bolsa familiar: para familias excluidas socialmente, quienes reciben una TMC de 600 Rs.

Actualmente participan 42 familias

SAN PABLO

Visita a la Central de Trabajadores “Fuerza Sindical”

En el Brasil existen alrededor de 6.000.000 de trabajadores, la Fuerza Sindical es la segunda central de mayor importancia en este país, siendo la primera la CUT-A. El sindicato tiene la facultad de actual con derecho y obligaciones a partir de los un año de antigüedad del trabajador. Existen entre 6.000 a 7.000 sindicatos.

Los recursos que administran provienen del trabajador, de quien se descuenta 1 jornal y se distribuyen de la siguiente manera:

60% Sindicato

15% Federaciones

5% Confederaciones

20% Estado

El modelo política de Fuerza Sindical es la pluripartidista, no apoya a ningún partido político, pero si a la gestión del Gobierno.

Entre sus logros se destaca la reducción a 40 hs. de trabajo, lo que llevó a generar más de 2 millones de nuevos empleos. Otra conquista es la recuperación del 15% del salario mínimo con respecto a la inflación, según la Política del Salario Mínimo se cuenta con una meta al 2015 cuyo ajuste se aplica gradualmente: 465 Rs en el 2009 a 510 Rs en el 2010.

En cuanto a las características de los Sindicatos en el país, los ponentes mencionan que:

- Los sindicatos no hacen negociaciones colectivas, a excepción de la Central de Empleados Bancarios.
- No existen sindicatos para jóvenes, mujeres, etc. Sin embargo, éstos pueden participar de cualquier sindicato. Hoy en día participan las mujeres en un 30% pero se pretende llegar al 50%. La participación de los grupos minoritarios es muy importante.
- Realizan gestiones para garantizar el acceso y permanencia de los jóvenes a las universidades, a través del Consejo Nacional de la Juventud.
- Existen programas de protección a la mujer.
- La fortaleza de los sindicatos en el país se puede atribuir a que en Brasil permanentemente sobre los convenios internacionales sobre el Trabajo, además están organizados por ramas de actividades y otro tema muy importante es la disponibilidad de los recursos.
- Muchos de los actores políticos gubernamentales son de origen sindicalista, lo cual hace que sean realmente conocedores de la problemática de los trabajadores.
- La Fuerza Sindical ofrece Servicios Públicos de Empleo, que atiende alrededor de 2.000 personas por día. Al comienzo, este servicio, fue muy criticado; sin embargo, hoy en día varias centrales brindan lo mismo.
- Actualmente los Sindicatos perciben cierta alianza con el Estado, en otros tiempos era común que el Empleador se aliara al Estado.

Visita a la Superintendencia de Trabajo de San Pablo

El Ministerio de Trabajo y Empleo, dirige sus acciones a través de las Superintendencias, cuya gestión es autónoma. En cada Estado existe una Superintendencia de Trabajo y Empleo, en ella el Superintendente es el representante del Ministro y controla el funcionamiento de la mismas además de las gerencias de la zona.

Entre sus acciones se destacan:

- Administración de personal
- Gestión administrativa
- Asesoría de trabajo: fiscalización (denuncia o planeamiento)
- Asesoría de Empleo: registro de buscadores de empleo, seguro de desempleo, convenios con órganos del Estado, etc. Al principio los Servicios de Empleo eran tercerizados, hasta que ya no se pudo pagar y se tuvieron que crear las Oficinas de Empleo, siendo ésta la única instancia que gestiona el Empleo.

Inserción Laboral

La problemática del Empleo, se centra en la poca cualificación profesional del buscador de empleo, como así también en la falta de acceso a los medios de comunicación, de transporte, entre otros.

Como procedimiento para la inserción laboral las oficinas de empleo se encargan de identificar las empresas y chequean cada 2 meses respecto a las vacantes que se generan y en qué medida son cubiertas.

Así mismo, se han promulgado legislaciones que permiten la contratación de mano de obra en temporada de alta demanda.

Otra situación que encara el Brasil, es la incorporación de los discapacitados al mundo del trabajo, existen aproximadamente 2.000.000 de personas con algún tipo de capacidad diferente. La ley del Brasil, obliga a las empresas a contratar a personas con deficiencias, dependiendo del grado de imposibilidad; sin embargo existen actividades económicas y/u ocupaciones que no pueden ser cubiertas por estos buscadores de empleo, por lo tanto las empresas brindan otros servicios como por ejemplo, espacios para la cualificación profesionales, etc.

La gestión de las Superintendencias, son llevados adelante mediante la participación activa de los gobiernos locales (Estados, Municipios), con quienes se firman acuerdos de cooperación orientados a la Cualificación (análisis de perfiles), Intermediación Laboral y el Seguro de Desempleo. Todas las acciones son monitoreadas por la Superintendencia, quienes periódicamente evalúan la situación y ofrecen asesorías con miras al mejoramiento de la gestión local.