

Colocação de trabalho

ESTANISLAU FISCHLOWITZ

Altamente credenciado como sociólogo militante, o autor do presente trabalho vem hoje tanger o problema da mobilidade do potencial humano com relação à moderna organização do trabalho.

Imbuído das últimas experiências trabalhistas na Inglaterra, propõe-se aclarar-nos sobre as tendências do após-guerra, facilitando-nos uma solução para os nossos problemas internos, no referido setor.

Termina alertando-nos quanto ao descaso com que encaramos as lutas pela legislação internacional do trabalho, bem como propondo a criação de órgãos — não públicos ou privados — mas sociais, de orientação ao trabalhador brasileiro. (N. R.)

Nam artigo recentemente publicado nesta Revista (1) procuramos justificar a tese que, entre várias providências da política de emprêgo que no interesse supremo da defesa e progresso no desenvolvimento da economia nacional brasileira deverá ser inaugurada quanto antes, lugar central tem que caber à organização racional da colocação de trabalho.

NOTA — E' muito grato ao autor do presente artigo assinalar que, mediante promulgação do decreto n.º 2.426 de 27 de dezembro de 1947, efetuada depois da entrega do presente artigo à redação da Revista do Serviço Público, foi possível preencher pelo menos de modo geral, e em tese, a lacuna referida nesse modesto estudo, criando-se alicerces justos e acertados sob a futura política de emprêgo brasileira, perante a qual se abrem atualmente perspectivas sumamente interessantes e promissoras. O decreto acima referido encara o problema da colocação de trabalho sob o ângulo incontestavelmente mais momentoso e relevante do desemprego efetivo ou virtual, que no entanto, como é natural, não esgota os mais variados aspectos sociais e econômicos que contribuem para emprestar caráter de urgência às providências no sentido da organização racional do mercado de trabalho brasileiro. O decreto, cujas idéias básicas foram de modo digno de todos os elogios interpretadas numa entrevista concedida à imprensa no dia 10 de janeiro de 1948 pelo Diretor Geral do Departamento Nacional de Trabalho, felizmente não optou por soluções rígidas e uniformes de regulamenta-

A falta quase completa de adequadas entidades desse gênero, realmente compatíveis com as naturais necessidades e requisitos da adiantada economia atual do Brasil, constitui, a nosso ver, a maior lacuna do mercado de trabalho do país.

Parece portanto lícito voltar novamente a esse relevante assunto para:

- 1) resumir sucintamente as considerações que nos levam a emprestar tal importância à iniciativa nesse sentido;
- 2) expor as tendências mais modernas que se fazem notar nesse setor no período de após-guerra e, enfim,
- 3) submeter a uma ligeira e apenas preliminar análise as possibilidades da melhor solução desse problema nas condições específicas sociais, econômicas e administrativas do Brasil.

O mercado de trabalho brasileiro é um dos mais desorganizados e caóticos do mundo inteiro, ao mesmo tempo que completamente destituído de unidade nacional, sem nenhuma mobilidade profissional e geográfica da mão de obra, situação

ção pura e simplesmente burocrática, abrindo, pelo contrário, amplas portas para o regime de cooperação frutuosa e harmoniosa entre tôdas as entidades federais, autárquicas, estatais, municipais e sociais que atuam nesse setor.

O sucesso dessa interessante providência que constituirá de certo um feliz ponto de partida para intervenção legislativa futura, mais ampla e incisiva, dependerá do modo em que os órgãos federais da administração encarregados da execução do decreto saberão 1) dividir e delimitar o campo de atividades das entidades de colocação de trabalho já existentes 2) fomentar a criação dos órgãos com os serviços da administração de trabalho desse gênero (bolsas de trabalho) onde falta ainda qualquer iniciativa nesse sentido 3) organizar a compensação na escala nacional dos pedidos e ofertas de emprêgo e 4) coordenar devidamente, assim como, dentro das necessidades, uniformizar a atuação nesse setor dos órgãos públicos e sociais (p. ex., mediante padronização das fichas para facilitar o "clearing" interprofissional e regional e 5) entrosar esse setor com vários serviços conexos (os de orientação e seleção, os de ensino profissional, os assistenciais, etc.) — Tarefa deveras não muito fácil cuja solução exige grandes talentos, mas muito grata e imensamente interessante.

essa agravada ainda pela inexistência de quaisquer órgãos públicos, sociais ou mesmo privados, capazes de desempenhar as funções de "clearing" da mão de obra, sem as quais não se pode sequer imaginar uma economia moderna.

Convém destacar que um documento internacional (2) muito recente (1947), dedicado a esse setor e contendo 31 monografias nacionais sobre a solução adotada a respeito pelos diversos países (inclusive alguns como por exemplo Venezuela, Bolívia, Chile, Iraque, Egito) não contém nem uma só palavra sobre as instituições que existem no Brasil, o que constitui de outro modo, mais uma prova indireta do enorme atraso do nosso país nesse tão importante domínio da economia social.

À primeira vista pode parecer que, em virtude da relação de constante desequilíbrio existente entre a procura e oferta própria do mercado de trabalho brasileiro e em que a primeira, de modo geral e mesmo permanente, ultrapassa a segunda e ainda em virtude das condições demográficas e outras que são peculiares ao Brasil, as iniciativas a esse respeito deveriam interessar muito mais aos empregadores do que propriamente aos trabalhadores.

Com efeito, não pode existir a menor sombra de dúvida de que a reorganização racional do fator pessoal do "business" e sobretudo da indústria nacional — problema, por motivos óbvios, descuidado no período da prosperidade, da inflação e da alta margem dos lucros industriais e comerciais — deverá ser atacada com o maior empenho no período de conjuntura diferente, que o Brasil já está enfrentando e continuará enfrentando durante os próximos anos e que é caracterizado pela deflação, retrocessos parciais de economia produtora, concorrência aguda dos produtos estrangeiros, etc. Nessas condições, entre as várias providências que se vão impor para reduzir o "custo geral" da economia produtora privada, alevantar o padrão técnico da indústria e melhorar os quadros de trabalhadores ao dispor das empresas privadas, providências essas relacionadas, em primeiro lugar, com a seleção rigorosa do seu pessoal, sobretudo quanto aos técnicos e trabalhadores qualificados, lugar de destaque deverá caber à criação e desenvolvimento dos órgãos de colocação de emprego.

E' absolutamente claro e evidente, à luz das experiências em todos os países industrialmente adiantados, que tudo o que se possa fazer quanto ao treinamento e aperfeiçoamento dos quadros do pessoal da administração industrial e comercial (estabelecimento da rede de escolas profissionais, cursos técnicos e da administração do "business") está de antemão fadado ao malôgro, se as atividades nesse sentido não forem acompanhadas simultaneamente pela criação de órgãos de colocação de trabalho, capazes de servir de traço de ligação entre o capital e o trabalho, facilitando às empresas a seleção do seu pessoal.

Outro e não menos relevante aspecto do problema relaciona-se com a falta aguda de técnicos, sem dúvida alguma a maior lacuna da "business administration" da economia nacional brasileira que conta com apenas aproximadamente 9.500 engenheiros (dos quais só 8.000 exercem a sua profissão) — taxa três vezes inferior, por 10.000 habitantes, à da Argentina. Nessas condições torna-se imprescindível a mais parcimoniosa, acurada e planejada economia dessa elite do pessoal e a sua mais razoável distribuição entre os vários setores da economia, no intuito de garantir o seu melhor aproveitamento para assegurar o progresso econômico do Brasil.

Do mesmo modo é nitidamente imaginável o sucesso da ativa e realmente dinâmica política de imigração, sem o prévio estabelecimento de órgãos bem equipados e devidamente estruturados de colocação, que possam ser destinados à utilização do influxo da mão de obra estrangeira, de acordo com as respectivas necessidades da economia nacional. Todas as leis brasileiras sobre imigração prevêm reformas nesse sentido, as quais no entanto não foram até o dia de hoje postas em execução.

Seria absolutamente injusto menosprezar a importância da boa organização da colocação de trabalho, sob o ponto de vista dos legítimos interesses econômico-sociais das classes trabalhadoras brasileiras. A devida solução desse problema poderia muito melhor contribuir para o bem estar do assalariado, do que as providências puras e simplesmente assistenciais já muito desenvolvidas em nosso país, mas, infelizmente, várias vezes contraproducentes sob o ponto de vista econômico.

Mesmo o melhor estado de emprêgo — sem quaisquer fenômenos de desemprego ou subemprêgo — não poderá excluir por si só a possibilidade de que aqueles que no momento exerçam um emprêgo, possam, servindo-se para êsse efeito dos serviços de colocação de trabalho, encontrar um emprêgo que mais lhes convenha, e ao qual se prestem de melhor modo, sob o aspecto das suas aptidões, pendentes, formação e preparação profissionais e que lhes assegure remuneração superior e ainda possa ser mais conforme aos supremos interesses da economia nacional; o número dos desajustados é na vida econômica do Brasil particularmente elevado (temos em mente os desajustamentos econômicos, sociais e técnicos), criando o natural sentimento de descontentamento e contribuindo para a redução do rendimento de trabalho.

Tudo leva a crer que, no período de conjuntura de retração em que o Brasil entrou ultimamente, aliás, com o mundo inteiro, com sua economia nesse meio tempo diversificada, não somente agrícola como também industrial, não será mais possível evitar os retrocessos parciais com o consequente desemprego. Não está de antemão excluída a possibilidade de que a falta de braços em alguns setores da economia nacional (agricultura) existirá paralelamente ao desemprego mesmo massivo em outros setores (alguns ramos da indústria). Os processos automáticos e espontâneos de recolocação dos grupos de trabalhadores não serão mais capazes de assegurar a melhor e a mais adequada distribuição da mão de obra entre os primeiros, onde haverá "deficits" e os segundos onde existirá desemprego.

Fala-se, cada vez mais, da instituição no Brasil do seguro-desemprego que, no entanto, poder, nas atuais condições econômicas, sociais e psicológicas do nosso país, efeitos altamente prejudiciais: aumento dos encargos sociais, novo golpe contra o rendimento de trabalho e assiduidade ao trabalho, mesmo se tal reforma for considerada, contrariamente a todas as experiências, compatível com o sistema profissional de seguros sociais vigente no Brasil e que não permite a razoável distribuição dos encargos do desemprego entre os setores da economia. Quanto às providências da luta contra o desemprego a preferência deveria caber não às medidas assistenciais, antieco-

nômicas na sua atuação, mas, sim, às providências construtivas da organização planejada do mercado de trabalho, único meio eficaz para mitigar o desemprego, pelas facilidades que oferece no sentido de recolocação dos excedentes de trabalhadores (que se tornarem supérfluos em outros setores da economia) onde a sua utilização com proveito para eles e para o país inteiro seja possível — sem que essa providência possa, ao mesmo tempo acarretar qualquer sensível aumento de despesas.

Quem está observando o problema do emprêgo da nova geração que entra na vida econômica nas condições de após-guerra, não pode deixar de notar o papel que poderia desempenhar na solução desse importante problema a colocação de trabalho. Dispensam-se argumentos para provar que qualquer iniciativa séria atinente à orientação ou reeducação profissional ficaria completamente suspensa no ar se não for acompanhada pelo estudo dos rumos futuros do mercado de trabalho, estudo esse que só os órgãos de colocação de trabalho são capazes de atacar de modo razoável.

A organização do mercado de trabalho pleiteada aqui, poderia, ao mesmo tempo, proporcionar um instrumento eficaz de intercâmbio imensamente promissor entre o pessoal a serviço da administração pública e da economia privada e a cooperação entre os órgãos que atuarem nesse sentido em ambos esses grandes setores.

A administração de emprêgo moderna, muito desenvolvida em tempo de guerra e nos regimes de economia dirigida então criados — quanto ao campo de suas atividades e moldes de sua atuação — não pode ser oposto o método inteiramente ineficiente e obsoleto da feitura de cadastros por exemplo de técnicos e especialistas e cujo devido aproveitamento sem a existência de órgãos especializados e permanentes de colocação encontraria dificuldades insuperáveis.

Não atribuímos demasiada importância à chamada legislação internacional do trabalho, substanciada nas convenções e recomendações da Organização Internacional de Trabalho. Tais atos não indicam novos rumos do progresso social nem podem servir de base para apreciar devidamente as medidas mais comprovadas e experimentadas, que se prestem, de modo tecnicamente infalível, a

solucionar os setores da legislação social aos quais se aplicam.

O único mérito dêles, aliás não desprezível, é que de modo geral, resume bem o nível médio da proteção social, organizada pelas legislações nacionais vigentes — embora, via de regra, no propósito de conseguir o maior número de ratificações, as convenções internacionais de trabalho, apresentem tendência geral para se aproximarem mais do padrão relativamente modesto, que não dificulta a aprovação da convenção pelo maior número possível dos países; a êsse respeito oferecem mais interesse as recomendações de caráter mais moral, do que jurídico, pois não estão sujeitas à ratificação, e portanto, servem de melhor modo para nos dar uma idéia exata dos rumos contemporâneos da evolução do direito social.

Só com essas ressalvas é que nos propomos resumir abaixo, as principais realizações da legislação internacional de trabalho, referentes ao problema de colocação e administração de emprêgo, desde a inauguração das atividades da Organização Internacional de Trabalho, até meados de 1947.

A primeira convenção sôbre o desemprego, de 1919, impõe aos países membros o compromisso no sentido de instituir o sistema de escritórios públicos gratuitos de colocação de trabalho, sob o contrôle de uma repartição pública central, prevendo ao mesmo tempo a instituição obrigatória dos comités consultivos com participação dos representantes dos empregados e empregadores.

A convenção em questão foi ratificada e conseqüentemente incorporada à legislação de 32 países.

A segunda importante etapa no desenvolvimento da regulamentação internacional dêsse setor, constitui a convenção de 1933, que prevê a supressão das agências de colocação que exigem retribuição com fins lucrativos, no prazo de três anos a contar da data da sua vigência, sendo que nesse prazo fica também proibida a criação de novas agências dêsse gênero e estabelecidas regras rígidas de fiscalização sôbre a atuação das existentes, pela administração pública, sobretudo no que diz respeito a taxas e emolumentos por elas cobrados.

A convenção acima referida, adotada no período de grave crise internacional, foi no entanto um

fracasso, pois foi ratificada apenas por seis países, entre os quais só dois americanos: Chile, México, Finlândia, Suécia, Espanha e Turquia. Evidentemente êsses resultados tão pouco confortadores não podem ser interpretados como prova de atitude hostil da legislação trabalhista contemporânea com relação às idéias consubstanciadas na convenção de 1933, agências privadas de colocação foram suprimidas nos últimos anos na Polônia, Hungria, Finlândia e Venezuela e estão sendo paulatinamente abolidas na França e Itália; em vários países o seu funcionamento fica sujeito a uma fiscalização governamental cada vez mais rigorosa, tendo sido baixadas providências no sentido da sua coordenação com a organização pública de colocação de trabalho (Argentina, Bélgica, Canadá).

Os princípios basilares dos serviços públicos de emprêgo foram definidos com grande acêrto pela recomendação (n.º 72) referente ao serviço de emprêgo, adotada pela sessão XXVI da Conferência Internacional de Trabalho, realizada em Filadélfia em abril de 1944.

Destacando nos seus “considerando” que a finalidade essencial dêsse serviço é assegurar “a melhor organização do emprêgo dos trabalhadores industriais, agrícolas ou outros no quadro de um programa nacional de plena utilização dos recursos produtivos”, ela sugere recorrer às seguintes medidas consideradas aconselháveis para reforçar a sua atuação:

1) Compilar e distribuir informações relativas à mão de obra disponível, as possibilidades do trabalho, as qualificações requeridas pelas ocupações particulares, as alterações que intervem nas qualificações requeridas pelas diferentes indústrias, as tendências do mercado de emprêgo, a regularização do emprêgo e as causas do desemprego, assim como tôdas as outras informações úteis para a aplicação de uma política de pleno emprêgo;

2) ajudar o trabalhador a encontrar emprêgos convenientes e os empregadores a encontrar trabalhadores de acôrdo com as suas necessidades;

3) ajudar o desenvolvimento dos cursos de formação e de reeducação profissionais e o estabelecimento de seus programas;

4) elaborar os métodos susceptíveis de facilitar, nos casos precisos, a transferência de trabalhadores de uma ocupação ou de uma região para outra;

5) ajudar a assegurar a melhor distribuição da mão de obra no meio de cada indústria e de cada região;

6) cooperar, segundo as necessidades, na administração do seguro e da assistência ao desempregado;

7) ajudar aos organismos públicos e privados na preparação dos programas, visando a distribuição geográfica das empresas industriais, os serviços públicos, a construção de alojamentos, os serviços sociais e outras medidas sociais e econômicas.

Na ordem do dia da XXX sessão da Conferência Internacional de Trabalho, aberta em Genebra no dia 19 de junho de 1947 figurava a questão da organização do serviço de emprego. O BIT pleiteou a adoção de uma convenção, chamada a substituir a regulamentação internacional vigente a respeito para modernizar, amplificar e completar as normas muito antiquadas da legislação internacional de trabalho.

A sessão realizada em 1947 procedeu apenas a uma troca geral de idéias ("primeira discussão") preparando a solução final que será adotada na sessão de 1948.

Quanto à solução da colocação de trabalho existem, em tese, três grandes possibilidades alternativas de organização:

- a) privada,
- b) pública dentro da administração de emprego ainda no fundo inexistente no Brasil, e
- c) social.

A primeira (agências de colocação com fins lucrativos) parece inteiramente inadmissível, expondo os trabalhadores em procura de emprego à exploração, no momento mais dramático da sua carreira profissional; ela ficou aliás internacionalmente proibida pelas convenções de trabalho.

Nessas condições, a escolha do sistema mais propício de colocação de trabalho capaz de ser adotado no Brasil presuppõe a escolha de uma de duas grandes possibilidades a saber: o regime público ou social da administração desse setor.

Não se vê bem como possa a apreciação doutrinária desse importante problema, negar as vantagens da primeira solução aceita pela grande maioria dos países da economia industrial adiantada.

A organização pública da colocação de trabalho proporciona antes de mais nada ao sistema em causa os meios mais poderosos de compulsariedade pública a qual se recorre frequentemente para atingir as finalidades desse importante instrumento da política de emprego. Isso refere-se não somente à arrecadação dos meios financeiros necessários a assegurar o funcionamento dessa instituição, como também a obrigatoriedade imposta frequentemente aos empregadores no sentido de se servirem do sistema público da colocação de trabalho para preencher as vagas do seu pessoal, como, enfim, a várias outras providências de caráter diferente.

A colocação de trabalho constitui de modo geral apenas uma parte, embora incontestavelmente a mais eficiente, do conjunto da administração de emprego, que abrange paralelamente a esse setor vários outros que assumem cada vez maior importância nos regimes econômico-sociais contemporâneos caracterizados pela influência acentuada dos poderes públicos sobre as relações entre o trabalho e o capital.

Difícilmente pode-se conseguir a coordenação desejável acima pleiteada, entre a colocação de trabalho e os vários setores conexos (orientação e ensino profissional, reeducação e readaptação, serviços de imigração, etc.), todos eles entregues aos serviços públicos, a não ser pela organização dos serviços de colocação nos mesmos moldes de organização pública.

Convém, a essa altura, passar os olhos sobre a história da organização pública de colocação de trabalho.

Foi a Grã-Bretanha que instituiu em 1908, pela primeira vez, o serviço nacional de emprego.

No ano de 1948, em que vai transcorrer o quadragésimo aniversário dessa importante reforma econômico-social, cumpre lembrar que duas personalidades de projeção mundial hodierna assistiram ativamente ao nascimento dessa nova instituição da política social: Winston Churchill e Lord Beveridge: o primeiro na qualidade do mi-

nistro do Comércio e principal promotor da colocação de trabalho; e o segundo na sua capacidade de diretor da primeira bolsa de trabalho. Não perdeu a sua atualidade o interessantíssimo discurso pronunciado por Churchill em junho de 1908 por ocasião da inauguração dos primeiros serviços de colocação de trabalho:

“O trabalho é a única comodidade atual que não tem mercado. Tudo o mais é vendido no mercado por um preço razoável, mas o trabalho, o mais precioso de todas as comodidades — a única coisa que gente honesta têm para vender: o seu labor e sua habilidade não tem mercado mas tem de ser oferecido de porta em porta e de cidade em cidade procurando seu comprador.

O sistema de Bolsas de Trabalho, se fôr adotado na sua íntegra, como eu tenho fé que seja, oferecerá as grandes vantagens de um mercado. Aconselhará a um homem que quer um emprêgo, onde ir procurar por um, e aconselhará a êle — e isto tem a mesma importância — onde não ir procurar um emprêgo”.

A primeira guerra mundial com todas as experiências que trouxe quanto ao funcionamento da economia dirigida do mercado de trabalho, subordinada às finalidades bélicas, deu impulso notável ao progresso das instituições da administração de emprêgo e colocação de trabalho.

A depressão que começou com a crise de 1929, com conseqüente desemprego catastrófico, desvirtuou em grande parte a organização de colocação de trabalho das suas próprias responsabilidades, para tarefas mais diretamente ligadas à assistência aos desempregados. Nos regimes totalitários de côr fascista a administração de emprêgo sofreu, no período entre as duas guerras mundiais, várias alterações, sobretudo no sentido da limitação acentuada da liberdade, nesse setor, tanto dos empregadores como dos trabalhadores. Uma verdadeira revolução dos organismos de colocação de trabalho operou-se, porém, no decorrer da segunda guerra mundial e no período de após-guerra. A recomendação de Filadélfia de 1944 que acabamos de reproduzir acima reflete de modo altamente interessante, os rumos do desenvolvi-

mento dessas importantes instituições da política social e econômica.

Se teoricamente todas as considerações acima expostas parecem justificar uma solução estatal que se coadune aliás muito bem com a orientação geral da política social brasileira, várias ponderações de conveniência e oportunismo relacionadas sobretudo com a apreciação do modo em que funcionaria entre nós o sistema público de colocação podem ser invocadas contra a modalidade acima referida.

Não se deve deixar de salientar que, fora de algumas iniciativas escassas e aliás incompletas, sobretudo em alguns grandes municípios, os serviços públicos brasileiros nesse setor não possuem experiência suficiente.

Contrariamente ao quadro de realizações imensamente interessantes da legislação trabalhista brasileira, o balanço da administração federal encarregada da sua aplicação (inspetoria de trabalho, serviços regionais de trabalho) é incomparavelmente menos confortador; não existe mesmo uma rede dos órgãos devidamente descentralizados e bem equiparados de trabalho que possam servir como ponto de partida para a administração realmente eficaz desse setor.

Não são totalmente injustificados os receios que, sem treinamento muito cuidadoso do pessoal desses serviços e um esforço máximo no sentido de lhes assegurar liberdade de ação, meios mais aperfeiçoados de trabalho competente, plástico, ativo e dinâmico, essas novas entidades poderiam transformar-se facilmente em órgãos burocráticos, sem espírito de iniciativa, sem contatos necessários com a economia privada; e, portanto, incapazes de assegurar resultados proveitosos para as atividades produtoras do país, aumentando assim somente os quadros já no momento volumosos e pesados, da administração econômica brasileira.

Parece, todavia, desnecessária a demonstração dos fracassos de quase todas as iniciativas empreendidas nesse sentido, na base dos dispositivos da legislação vigente, pelos órgãos especiais da administração pública brasileira, no sentido amplo dessa palavra, a saber os sindicatos trabalhistas.

Todas as experiências nesse setor parecem demonstrar que dificilmente essa grande tarefa cuja solução pressupõe o funcionamento de entidades

neutras, imparciais e independentes, possa ser resolvida mediante iniciativas unilaterais por parte de uma só das duas classes interessadas: empregadores ou só trabalhadores.

Nas condições peculiares ao Brasil a solução mais aceitável relacionar-se-ia com a criação para êsse efeito dos órgãos nem públicos nem particulares mas, sim, sociais.

Evidentemente, as iniciativas nesse sentido não podem ter nenhuma probabilidade de realização vantajosa se não provirem de parte de uma organização grande, idônea, capaz de inspirar confiança tanto aos empregadores como aos empregados.

Quanto aos princípios básicos da organização em aprêço, êles deveriam ser, a nosso ver, os seguintes:

1) Gratuidade dos serviços a serem prestados aos trabalhadores em procura de emprêgo (salvo, talvez, alguns mais altos grupos do assalariado, por exemplo técnicos, capazes de contribuir para êsse efeito (e taxas relativamente reduzidas, a serem cobradas dos empregadores).

2) Participação nos órgãos dos representantes das organizações de ambas as classes (sindicatos dos empregadores e empregados, associações de classe, etc.).

3) Estreita ligação com a administração federal e estatal de trabalho, com os serviços conexos municipais e com tôdas as organizações que atuem nesse setor.

4) Contactos com entidades de ensino profissional.

5) Bases financeiras adequadas (subvenções), necessárias para assegurar, desde o início, o seu funcionamento perfeito, de acôrdo com os modernos requisitos de organização de entidades dêsse gênero, sendo que depois do primeiro período inicial a organização deveria ser autosuficiente, ocorrendo às suas despesas com suas rendas normais.

6) Tudo indica que na primeira etapa de sua aplicação haverá superioridade em uma solução limitada, tanto sob o ponto de vista territorial

(como por exemplo de início só no Distrito Federal, depois, talvez, em São Paulo) e profissional (como por exemplo preliminarmente só técnicos e pessoal qualificado da administração do "business") para depois, à luz das experiências assim colhidas, estender, paulatinamente, a organização em aprêço a todo o território nacional e todos os grupos vocacionais.

7) Na fase posterior os serviços da organização deveriam abranger várias seções profissionais devidamente adaptadas aos requisitos e condições técnico-vocacionais de cada profissão.

Deveriam, ao mesmo tempo, ser previstas certas modalidades especiais de funcionamento, com relação aos menores a procura do emprêgo.

8) Quanto às próprias funções a serem exercidas pela organização aqui pleiteada, convém discriminar as seguintes:

a) serviço de informações a respeito da situação do mercado de trabalho e a sua periódica publicação (necessidades atuais e futuras previsíveis do mercado e disponibilidade da mão de obra, apreciação do número dos desempregados, etc.);

b) estudos do mercado de trabalho, dos rumos de evolução quanto à procura e oferta do trabalho;

c) serviço de registo dos trabalhadores a procura do emprêgo, a devida classificação dos mesmos segundo o seu preparo, aptidões, qualidades, pendores, etc.;

d) serviço de registo dos empregadores que oferecem emprêgo, com a discriminação do gênero de emprêgo a ser preenchido e as exigências dos empregadores;

e) a própria compensação das ofertas e pedidos de emprêgo;

f) funções relacionadas com a readaptação e reeducação profissional e medidas no sentido do fomento da maior mobilidade inter-profissional da mão de obra;

g) compensação territorial da procura e oferta entre as várias regiões ("clearing").