

**FACULDADES INTEGRADAS DE TAQUARA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL  
MESTRADO**

**O MERCADO DE TRABALHO E A QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR NO  
MUNICÍPIO DE CAPÃO DA CANOA: A VISÃO DOS EMPREGADORES**

**JUAREZ CAMARGO BORGES**

**Taquara**

**2016**

**JUAREZ CAMARGO BORGES**

**O MERCADO DE TRABALHO E A QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR NO  
MUNICÍPIO DE CAPÃO DA CANOA: A VISÃO DOS EMPREGADORES**

Dissertação apresentada para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Regional do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional – Faccat – Taquara-RS.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dra. Maria Raquel Caetano.

Taquara

2016

*“Jamais considere seus estudos como uma obrigação, mas como uma oportunidade invejável para aprender a conhecer a influência libertadora da beleza do reino do espírito, para seu próprio prazer pessoal e para proveito da comunidade à qual seu futuro trabalho pertencer”.* **Albert Einstein**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus que iluminou meus caminhos durante esta jornada do mestrado, meus familiares, principalmente a minha mãe, por suas orações, e ao meu pai (*in memoriam*) que deixou em vida seu voto de que, sim, eu deveria. Cheguei longe, onde jamais imaginei, e com todas as minhas forças. As dificuldades foram vencidas pelo apoio recebido nos braços e ombros dos familiares.

Agradecimento especial para ela que durante esses últimos anos tem compartilhado dos meus medos e angustias em fazer o mestrado, meu agradecimento especial a minha esposa, Andressa, que compreendeu e me apoiou para encarar este que considero um dos maiores desafios em nossa vida, “até hoje”. Só tenho a agradecer pelo seu afeto todo especial. Obrigado!

Aos meus amigos, pela admiração e torcida indispensável para a realização deste curso, que foi um projeto de vida desafiador, para não dizer maluco. Aos colegas do programa de Mestrado da Faccat quero destacar o companheirismo durante esta jornada, pois tenho a certeza de que, durante esses dois anos, as diferenças ficaram invisíveis porque o que se destacou mesmo foi a amizade construída. Obrigado!

Dra. Maria Raquel Caetano, seu apoio foi muito importante, em muitos momentos me fez sentir capaz de realizar um bom trabalho, espero ter correspondido as suas expectativas, pois quanto as minhas só posso dizer que tive o privilégio de ter recebido ajuda de uma orientadora especial, Raquel você foi digna de seu papel de educadora e amiga. Salve, salve, obrigado!

Quero também aproveitar para agradecer a todos os professores do programa de Mestrado em Desenvolvimento Regional da Faccat que me ajudaram, com perguntas e respostas as quais foram importantes para a construção deste trabalho.

A Uniasselvi, onde tive a oportunidade de lecionar no curso de Administração e conhecer pessoas comprometidas com a educação e a construção de uma sociedade desenvolvida. Meu muito obrigado a todos os colegas e, também, aos alunos que comemoraram comigo desde a entrada no programa de mestrado até a conclusão. Obrigado a todos!

## RESUMO

Esta dissertação tem como objetivo geral analisar o mercado de trabalho e a qualificação dos trabalhadores a partir da visão dos empregadores no município de Capão da Canoa – RS. Para esta pesquisa, foram realizadas coletas de dados junto aos empresários sobre as suas necessidades e carências em relação à mão de obra qualificada em alguma área específica da empresa ou para novas oportunidades de trabalho. Na coleta de dados, consideraram-se duas etapas para a realização da pesquisa. No primeiro momento, foi realizada uma pesquisa junto a uma amostra de empresários. No segundo momento, buscou-se identificar as oportunidades de qualificação oferecidas à população, seja por instituições de ensino, neste caso público e privado, bem como as ações e estratégias da administração municipal acerca do tema qualificação profissional para o mercado de trabalho. A técnica utilizada para a coleta de dados foi a aplicação de questionário semiestruturado com perguntas abertas e fechadas, que foram realizadas no período de agosto a dezembro de 2015. Com base nas respostas obtidas, foi possível levantar categorias para analisar a visão dos empregadores sobre a qualificação dos trabalhadores e identificar as dificuldades em contratação de mão de obra qualificada. Foi necessário compreender a dinâmica do mercado, identificando suas fragilidades em relação ao mercado e a demanda por uma melhor qualificação profissional, bem como os setores em que essa demanda requer mais atenção. É possível verificar na região do litoral, especificamente em Capão da Canoa, a deficiência em qualificação da mão de obra para atividades ligadas ao turismo ou a atividades ligadas ao veraneio. A qualificação da mão de obra contribui para melhor qualidade de vida dos trabalhadores, maior produtividade das empresas locais e o desenvolvimento de atividades econômicas voltadas para o lazer e o turismo, mesmo com sua característica sazonal, tornando-se um fator atrativo, superando a sazonalidade durante o ano, quando o atendimento for qualificado. Cabe destacar que a qualificação das empresas deve ser desenvolvida nas atividades econômicas consideradas propulsivas da economia local e não somente nas reflexas, como comércio a varejo e serviços diversos. Por fim, o estudo evidenciou que a visão dos empresários é que os trabalhadores disponíveis no mercado de trabalho apresentam pouca qualificação para o trabalho ao mesmo tempo em que neste mercado encontram-se poucas oportunidades para se qualificar. O estudo apresenta uma proposta de integração envolvendo os principais agentes do desenvolvimento regional, com o objetivo de contribuir para a construção de um plano de qualificação profissional municipal, possibilitando o envolvimento desses agentes na qualificação da mão de obra de acordo com a demanda local das empresas.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho. Qualificação. Profissional. Trabalhadores. Empregadores.

## ABSTRACT

This essay has as main objective to analyze the job market and the workers' skills according to the employers' view, in Capão da Canoa municipal district –RS. For this research, a data collection has been done with entrepreneurs about their need and deficiencies regarding skilled labor in a specific area of the company or new job opportunities. In the data collection two steps were considered for the research. First, a search was conducted with a sample of entrepreneurs. As a second step, the qualification opportunities offered to the public, either by public or private educational institutions, were identified, as well as the actions and strategies of municipal administration regarding professional qualification for job market. The technique used for the data collection was a semi-structured questionnaire with open and closed-ended questions, which were applied from August to December 2015. Based on the answers, it was possible to establish categories to analyze the employers' views on workers' qualification and identify the difficulties related to hiring qualified workers. It was necessary to understand the market dynamics by identifying its weaknesses and the request for a better professional qualification and in which sectors this demand requires more attention. It is possible to verify, in the coastal region and specifically in Capão da Canoa, a deficiency of man power qualification for tourism and summer-related activities. The work force qualification contributes to better living quality for workers, greater productivity of local businesses and the development of economic activities related to leisure and tourism, even with its seasonal characteristic, but when the service is qualified it becomes an attractive factor to overcome seasonality during the year. It must be noted that the qualification of companies should be developed in economic activities considered as propulsive of the local economy, not only in reflected areas, such as retail and other services. Finally, the study showed that the entrepreneurs' vision consists that available workers in the job market have low qualification to work and, at the same time, this market offers few qualification opportunities. The study presents an integration proposal involving the main actors of regional development, aiming to contribute to the development of a municipal plan of professional qualification, enabling the participation of the sea gents in job qualification, according to the local business demand.

Keywords: Job market. Professional qualification. Workers. Employers.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	14
<b>1 MERCADO DE TRABALHO, CONCEITO E TENDÊNCIAS</b> .....	19
1.1 Características do mercado de trabalho: entre a oferta e a demanda.....	25
1.2 A relação entre a qualificação profissional e a empregabilidade no mercado de trabalho .....	27
1.3 Qualificação profissional e suas possibilidades .....	29
<b>2 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO MERCADO DE TRABALHO E NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL</b> .....	37
2.1 Qualificação do trabalhador para o mercado de trabalho .....	37
2.2 Qualificação do trabalhador no ambiente organizacional .....	38
2.3 Treinamento de pessoas: conceito, tipos e frequência do treinamento.....	40
2.4 A qualificação profissional como vantagem competitiva para as organizações .....	47
<b>3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	50
<b>4 O MUNICÍPIO DE CAPÃO DA CANOA - OBJETO DE ESTUDO</b> .....	57
4.1 Características do mercado de trabalho e o emprego formal no município de Capão da Canoa .....	59
4.2 As atividades econômicas e a distribuição do emprego formal no município .....	63
4.3 Análise dos dados coletados nas empresas locais .....	71
4.3.1 Perfil das empresas participantes da pesquisa .....	71
4.3.2 A visão dos empregadores sobre o mercado de trabalho de Capão da Canoa .....	78
4.3.3 A visão dos empregadores em relação à qualificação profissional dos trabalhadores .....	83
4.3.4 A dificuldade dos empresários em contratar trabalhadores qualificados .....	87
4.4 Oportunidades de qualificação profissional no município .....	92
4.5 A administração pública e as ações para qualificação profissional no município .....	100
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	112
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	119

<b>ANEXOS</b> .....	125
ANEXO A - Questionário aplicado em empresas .....	125
ANEXO B - Questionário aplicado aos empresários sobre o perfil do trabalhador e o mercado de trabalho em Capão da Canoa – RS .....	128
ANEXO C - Questionário aplicado às instituições que ofertam Educação Profissional em Capão da Canoa- RS .....	130
ANEXO D - Questionário Administração Municipal .....	131
ANEXO E - Questionário aplicado na FGTAS/SINE .....	132



## LISTA DE FIGURAS

Figura 01 - Litoral Norte do Rio Grande do Sul .....	59
Figura 02 - Sistema do ensino profissional .....	100
Figura 03 - Integração para a Qualificação .....	107

## LISTA DE TABELAS

Tabela 01 – População Litoral Norte por municípios em 2000-2010 .....	60
Tabela 02 – População por gênero, rural/urbana – Capão da Canoa/RS...	61
Tabela 03 – Escolaridade da população 2000-2010.....	62
Tabela 04 – O desenvolvimento do município na visão dos empresários...	79
Tabela 05 – Característica do mercado de trabalho de Capão da Canoa..	80
Tabela 06 – Falta de interesse em qualificação ou falta de oportunidades.	83
Tabela 07 – Competências esperadas do trabalhador.....	87
Tabela 08 – Fatores que dificultam a contratação.....	89
Tabela 09 – Possibilidade de parcerias para a qualificação do trabalhador .....	91
Tabela 10 – Identificação das carências .....	102
Tabela 11 – Necessidade de maiores investimentos .....	103
Tabela 12 – Políticas Públicas realizadas pela PMCC .....	104
Tabela 13 – Adequação dos programas.....	105

## LISTA DE QUADROS

Quadro 01 - O impacto do mercado de trabalho sobre as práticas de gestão de pessoas .....	25
Quadro 02 - O impacto do mercado de trabalho sobre as pessoas .....	26
Quadro 03 - Brasil: estrutura da educação profissional .....	31
Quadro 04 - Tipos de treinamento .....	41
Quadro 05 - Mudanças comportamentais pelo treinamento .....	46
Quadro 06 - Empresas com alvará ativo .....	51
Quadro 07 - Definição do tamanho da amostra .....	52
Quadro 08 - Síntese dos objetivos e metodologia utilizada .....	55
Quadro 09 - Dados municipais .....	58
Quadro 10 - Administração pública .....	64
Quadro 11 - Turismo e lazer .....	65
Quadro 12 - Construção civil .....	66
Quadro 13 - Atividades ligadas à construção civil .....	68
Quadro 14 - Produto e serviços para população local e/ou destinados ao turismo e lazer .....	68
Quadro 15 - Serviços em geral .....	69
Quadro 16 - Ramo de atuação das empresas .....	72
Quadro 17 - Tempo de atuação no mercado de Capão da Canoa .....	72
Quadro 18 - Porte da empresa conforme faturamento anual .....	73
Quadro 19 – Público-alvo das empresas .....	74
Quadro 20 - Investimento em melhorias na empresa.....	75
Quadro 21 - Quadro de funcionários .....	75
Quadro 22 - Frequência de treinamentos aos seus funcionários .....	77
Quadro 23 - Participação em programas de qualificação profissional .....	77
Quadro 24 - Oferta e demanda de mão de obra .....	79
Quadro 25 - Qualificação da mão de obra .....	81
Quadro 26 - Avaliação sobre a preferência dos trabalhadores .....	82
Quadro 27 - Perfil dos colaboradores das empresas pesquisadas .....	84
Quadro 28 - Qualificação dos funcionários das empresas pesquisadas ....	85
Quadro 29 - Preferência dos colaboradores ao se qualificarem .....	86

Quadro 30 - Dificuldades apontadas pelos empresários .....	88
Quadro 31 – A oferta de mão de obra e a demanda das empresas .....	90
Quadro 32 - As atividades com maior deficiência em qualificação .....	90
Quadro 33 - Mapeamento das instituições de ensino .....	93
Quadro 34 - Mapeamento dos cursos ofertados .....	95
Quadro 35 - Síntese dos objetivos e metodologia e resultado .....	110

## LISTA DE ABREVIATURAS

CEF	Caixa Econômica Federal
CEPRU	Centro de Educação Profissional da UNISC
COREDE	Conselho Regional de Desenvolvimento do Rio Grande do Sul
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
EAD	Ensino a Distância
EPP	Empresa de Pequeno Porte
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FGTAS	Fundação Gaúcha de Trabalho e Ação Social
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FEE	Fundação de Economia e Estatística
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FIES	Fundo de Financiamento Estudantil
FNDE	Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDESE	Índice Desenvolvimento Socioeconômico
MEI	Micro Empreendedor Individual
ME	Micro Empresa
MEC	Ministério de Educação e Cultura
MTE	Ministério do Trabalho e do Emprego
PIS	Programa de Integração Social
PASEP	Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público
PLANFOR	Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador
PMCC	Prefeitura Municipal de Capão da Canoa
PMQ	Plano Municipal de Qualificação
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNQ	Plano Nacional de Qualificação
PROUNI	Programa Universidade para todos
PSG	Programa SENAC Gratuidade
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SAC	Secretaria de Ação Comunitária
SAIS	Secretaria de Assistência e Inclusão Social
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SENAI	Sistema Nacional de Aprendizagem
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAT	Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SINE	Sistema Nacional de Emprego
SINDUSCON	Sindicato da Indústria da Construção Civil
UNISC	Universidade de Santa Cruz do Sul
UNIASSELVI	Centro Universitário Leonardo da Vinci

## INTRODUÇÃO

É preciso entender o comportamento do mercado de trabalho, o desempenho da economia, o volume de empregos criados, as taxas de desemprego e de aumento de produtividade, o montante de investimentos em treinamento e qualificação e muitas outras variáveis importantes. Isso porque todas essas características juntas determinam o desempenho econômico de um país ou região.

Este estudo visa contribuir para o desenvolvimento do município de Capão da Canoa - RS, pois busca demonstrar a relevância da qualificação profissional para o desenvolvimento regional, considerando que a qualificação da mão de obra poderá contribuir para a melhor qualidade de vida dos trabalhadores, bem como para a identificação de fatores que devem ser estudados pelas instituições públicas e privadas. Dessa forma, ampliam-se as oportunidades de qualificação profissional para o emprego, mantendo, assim, o desenvolvimento da região.

O litoral norte do Rio Grande do Sul tem apresentado uma dinâmica demográfica diferenciada em relação ao restante do estado. É possível citar como componente do desenvolvimento da região do litoral norte o turismo, pois essa atividade desencadeia a vinda de inúmeras empresas como restaurantes, hotéis e o comércio em geral à cidade, bem como o forte ato de empreendedorismo de algumas pessoas que acreditam no mercado imobiliário e da construção civil. Assim, aplicam todas suas forças e investimentos na criação de novas empresas e, conseqüentemente, muitos postos de trabalho são gerados a partir dessa dinâmica do processo de desenvolvimento do litoral norte do Rio Grande do Sul.

No aspecto da atividade econômica, acaba por formar uma identidade muito clara de qual setor está à frente da economia da cidade e região. Como afirma o presidente do Sinducon-RS, “hoje o maior empregador aqui no litoral é a construção civil”(SESSEGOLO, 2014). O cenário do mercado da construção civil no litoral teve uma grande evolução e, nestes últimos 10 anos, contou com grandes empreendimentos imobiliários. Nesse embalo de crescimento, outras empresas ligadas ao comércio e a profissionais se instalaram no município. E com essas transformações aumentou a demanda por mão de obra qualificada apontada por inúmeros empresários e em diversos segmentos com pouco qualificada.

Assim, esta pesquisa tem como objetivo analisar o mercado de trabalho e a qualificação dos trabalhadores a partir da visão dos empregadores, em especial, no recorte territorial do município de Capão da Canoa – RS. Para o desenvolvimento regional do litoral e, especificamente, do recorte territorial do município de Capão da Canoa, devem ser seguidos estudos sobre as atividades com maior relevância na economia e identificadas as potencialidade do surgimento de novos investimentos na região por parte de outras indústrias e ações públicas, garantindo, dessa forma, a ocupação de uma grande parcela de pessoas não ocupadas.

Paiva (2004, p. 131) descreve que o ponto de partida para ações públicas para o desenvolvimento regional “é um diagnóstico das potencialidades e dos estrangulamentos” nos diversos setores e territórios. Portanto, é necessário compreender a dinâmica do mercado identificando suas fragilidades em relação ao mercado e a demanda por uma melhor qualificação profissional e os setores em que essa demanda requer mais atenção.

É possível verificar na região do litoral, especificamente em Capão da Canoa, a deficiência em qualificação da mão de obra para atividades ligadas ao turismo ou a atividades ligadas ao veraneio. Conforme afirma Moraes (2003), para o desenvolvimento regional-local de determinado território, é preciso identificar as *potencialidades endógenas*<sup>1</sup>. Dessa maneira, é preciso desenvolver as comunidades locais de forma estratégica a potencializar o desenvolvimento regional local. Atualmente, poucas atividades desenvolvidas na cidade estão voltadas para o turismo de veraneio ou eventual.

A busca de qualificação deve ser equilibrada com a oferta de oportunidades de cursos de qualificação adequados às necessidades dos trabalhadores e de políticas públicas que tenham impactos no aumento do número de vagas disponibilizadas pelo mercado, para absorver a mão de obra (MOMM, 2004). A qualificação da mão de obra contribui para melhor qualidade de vida dos trabalhadores, maior produtividade das empresas locais e o desenvolvimento de

---

<sup>1</sup> O processo de desenvolvimento regional endógeno surgiu, de forma espontânea, em pequenas e médias cidades ou municípios, por meio dos empreendedores locais e, ao longo do tempo, promove a acumulação de um saber fazer técnico, tem proporcionado a formação de sistemas de relacionamento próprio e consolidado formas culturais que geram economias que explicam sua continuidade no tempo. Além disso, a criação de um entorno econômico e institucional proporciona às empresas locais recursos, serviços, redes de cooperação entre os atores que lhes permitem melhorar a competitividade nos mercados nacionais e internacionais.(NUNES, KARNOPP, 2015).

atividades econômicas voltadas para o lazer e turismo, mesmo com sua característica sazonal, mas, quando o atendimento for qualificado, vai se tornar um fator atrativo, superando a sazonalidade, durante o restante do ano.

Cabe destacar que a qualificação das empresas deve ser desenvolvida nas atividades econômicas consideradas propulsivas da economia local e não somente nas reflexas, como comércio a varejo e serviços diversos, conforme Paiva (2015). Por fim, a qualificação contribuiu para a constituição de uma identidade para a cidade cuja marca seja a qualidade do atendimento no comércio e na prestação de serviço, e essa característica seja um fator de atração ao turista, seja ele permanente ou eventual, mantendo, assim, o desenvolvimento da região por meio do turismo. De acordo com Paiva (2015), o tamanho e o crescimento da economia regional dependem do crescimento de sua atividade propulsiva, porque as atividades não são independentes e se relacionam umas com as outras.

Como este trabalho tem a finalidade de analisar o mercado de trabalho de Capão da Canoa em relação à qualificação dos trabalhadores, pode-se questionar o seguinte: Qual a importância da qualificação profissional do trabalhador no mercado de trabalho no município de Capão da Canoa? Para responder à pergunta de pesquisa, apresentar-se-ão os objetivos específicos que nortearão o trabalho: a) Identificar e analisar as características do mercado de trabalho no município na visão dos empregadores; b) Identificar e analisar a visão dos empregadores sobre a qualificação dos trabalhadores no município; c) Identificar as dificuldades dos empresários em encontrar trabalhadores qualificados para as vagas de emprego; d) Mapear as oportunidades de qualificação profissional oferecidas no município. Portanto, com o objetivo de responder a esses questionamentos, faz-se necessário uma pesquisa junto aos empresários sobre as suas necessidades e carências em relação à mão de obra qualificada em alguma área específica da empresa ou para novas oportunidades de trabalho.

Para a elaboração da dissertação, foram utilizadas fontes secundárias, bibliográficas, artigos, além de dados coletados pelo pesquisador. Sobre as etapas da coleta de dados, a pesquisa considerou duas etapas para a realização da pesquisa. No primeiro momento, foi realizada uma pesquisa junto a uma amostra de empresários. Já no segundo momento, buscou-se identificar as oportunidades de qualificação oferecidas à população, seja por instituições de ensino, neste caso



público e privado, bem como as ações e as estratégias da administração municipal acerca do tema qualificação profissional para o mercado de trabalho.

A técnica utilizada para a coleta de dados foi a aplicação de questionário semiestruturado com perguntas abertas e fechadas, que foram realizadas no período de agosto a dezembro de 2015. Com base nas respostas obtidas, foi possível levantar categorias para analisar a visão dos empregadores sobre a qualificação dos trabalhadores e identificar as dificuldades em contratação de mão de obra qualificada. Para a análise dos dados, foi realizada, inicialmente, a tabulação dos dados com auxílio de planilha Excel para a construção de quadros e tabelas para melhor compreensão das respostas obtidas. Esses foram os procedimentos metodológicos utilizados para a realização da pesquisa, que resultou nesta dissertação que foi estruturada conforme os capítulos que seguem descritos a seguir.

No primeiro capítulo, será apresentada uma pesquisa sobre o mercado de trabalho buscando identificar seu conceito e as principais transformações sofridas nos últimos anos. Além disso, serão apresentadas suas características, principalmente sobre a oferta e a demanda de mão de obra, bem como a relação entre a qualificação profissional do trabalhador e a empregabilidade no mercado de trabalho.

Sequencialmente, o segundo capítulo abordará a qualificação profissional, sua necessidade e a importância da qualificação para manutenção do nível de empregabilidade do trabalhador no mercado de trabalho. E no ambiente organizacional, buscou-se abordar sobre treinamento e sua importância para o desenvolvimento de pessoas no ambiente organizacional. Por fim, abordou-se a qualificação profissional como vantagem competitiva para as organizações.

Por fim, no terceiro capítulo, tem-se a apresentação dos procedimentos metodológicos utilizados para a realização desta pesquisa, bem como o detalhamento das etapas necessárias para a construção desta dissertação. No quarto e último capítulo, a partir do detalhamento das etapas da coleta de dados, foi possível apresentar o mercado de trabalho e a qualificação profissional em Capão da Canoa, quando se buscou, em primeiro lugar, contextualizar o município de Capão da Canoa no litoral norte do Rio Grande do Sul, apresentando as

características do mercado de trabalho e o emprego formal no município conforme dados da Rais (Relação Anual de Informações Sociais) de 2013.

Como parte principal deste capítulo, apresenta-se a análise dos dados coletados sobre a visão dos empregadores em relação à qualificação profissional dos trabalhadores. Os dados coletados também serviram para identificar a dificuldade dos empresários em contratar trabalhadores qualificados. Por fim, buscou-se apresentar também, neste capítulo, um mapeamento das oportunidades de qualificação profissional oferecidas no município para a população.

## 1 MERCADO DE TRABALHO, CONCEITO E TENDÊNCIAS

Busca-se, neste capítulo, a compreensão sobre o conceito de mercado de trabalho e a identificação das principais transformações ocorridas nos últimos anos principalmente em relação à oferta e à demanda por mão de obra. Esse entendimento é fundamental para analisar o mercado de trabalho, foco de estudo desta dissertação, pois o embasamento teórico utilizado auxilia no entendimento das características do mercado de trabalho e da necessidade da visão dos empregadores sobre a qualificação profissional.

Antes de apresentar o conceito do mercado de trabalho, é importante destacar a evolução mundial e histórica do trabalho marcada pelo período pré-industrial, quando o trabalhador era considerado como “coisa”, com muitas obrigações e sem direitos, e o trabalho era considerado como castigo. Na sequência, a relação de trabalho mudou, passando a ser conhecida, então, pelo período industrial, marcado por grandes transformações na relação de trabalho, pois o trabalhador passou a ser remunerado e garantiu os primeiros direitos aos trabalhadores. Atualmente, é conhecido como período pós-industrial, caracterizado pela diminuição do número de trabalhadores na indústria que migram para outros setores no mercado de trabalho (VALENTIM; WEEGE, 2011).

Quando se aborda o tema mercado de trabalho, Chiavenato (2010, p.129) considera que “o mercado de trabalho é composto pelas ofertas de oportunidades de trabalho oferecidas pelas organizações e é influenciado por vários fatores, podendo apresentar situações que variam da oferta à procura de emprego”. O conceito de mercado de trabalho também pode ser definido como “um conjunto de oportunidades de trabalho oferecido pelas organizações e como o conjunto de pessoas dispostas a oferecer sua força”. (DUTRA, 2009, p. 70). Além do conceito, o autor destaca que “o mercado de trabalho é constituído por relações complexas entre pessoas que ofertam sua capacidade de trabalho e organizações que oferecem oportunidades de trabalho” (DUTRA, 2009, p. 71).

Diante dos conceitos apresentados, o mercado de trabalho pode ser compreendido como um espaço de troca ou de negociação, pois, de um lado, existem pessoas oferecendo seu talento e capacidade e, de outro lado, organização, necessitando desse indivíduo. Então, neste mercado, pode ocorrer a negociação de

interesses entendidas como complexas, como, por exemplo, as necessidades psicológicas e físicas do indivíduo.

A seguir, apresentar-se-ão as tendências e a forte mudança no mercado de trabalho no mundo. Pode-se elencar, segundo Chiavenato, a redução do nível de emprego industrial: com o uso da tecnologia, a produção aumentou com menos pessoas no processo; expansão da oferta de emprego no setor de serviço; migração do emprego industrial para o terciário; a gradativa sofisticação do emprego: o trabalho deixou de braçal e passou a ser mais mental; uso da tecnologia para automação e robotização dos processos industriais e as tendências à globalização: mercado de trabalho cada vez mais global e não local (CHIAVENATO, 2010, p. 129).

Ainda sobre as tendências do mercado de trabalho, de acordo com DUTRA (2009):

As organizações estão tornando-se cada vez mais complexas, tanto em termos tecnológicos, quanto em termos de relações organizacionais;  
As pessoas estão cada vez mais capacitadas e, portanto, cada vez mais aptas a lidar com níveis crescentes de complexidade;  
As relações de trabalho vêm assumindo diferentes formas além da tradicional, com vínculo empregatício e dominação política econômica da organização sobre as pessoas. As novas relações desenham-se baseadas na idéia de agregação mútua de valor. (DUTRA, 2009, p. 71).

Sobre as tendências no mercado de trabalho, Dutra (2009) enfatiza a complexidade nas relações e o fato de pessoas e organizações precisarem estar atentas à dinâmica do mercado de trabalho frente às mudanças tecnológicas, à globalização, às transformações econômicas, sociais, culturais e demográficas. No mercado de trabalho, uma tendência histórica foi a substituição do emprego em fazendas por grandes fábricas ao longo da revolução industrial.

O momento atual é marcado pela migração dos trabalhadores do setor industrial para o de serviços, também conhecido como revolução da informação com maior uso de tecnologias. Com a modernização e o uso cada vez maior da tecnologia no processo produtivo, a indústria passou a oferecer menos empregos. Além disso, as relações de trabalho apresentam-se mais flexíveis com diversas formas de contratação, com nível maior de exigência em relação à capacitação dos trabalhadores.

Essas tendências, verificadas no mercado de trabalho, segundo alguns autores como Antunes e Alves (2004), é chamada de reestruturação produtiva. Foram destacados alguns fatores sobre as transformações no mercado de trabalho a partir da reestruturação produtiva. A reestruturação produtiva e as novas demandas do mercado de trabalho provocaram “além do desemprego, a reestruturação produtiva comandada pelas políticas neoliberais que resultou em mudanças na estrutura do emprego urbano, bem como nos padrões de contratação e uso da força de trabalho” (BORGES; KRAYCHETE, 2007, p.238).

A reestruturação produtiva, segundo Vieira e Alves (1995), é decorrente da modernização e poderá tornar o emprego precário. Assim, torna-se necessária a criação de políticas públicas para melhorar a educação e a qualificação profissional que permita ao trabalhador um conjunto de habilidades que possibilitem a ele exercer sua profissão em um maior número de empresas. Para Vieira e Alves (1995), o tema educação e a qualificação sempre serão temas de discussão no país, diante do processo de modernização das empresas.

Leite (1996) discursa sobre a relação entre o atual processo de reestruturação produtiva e os novos requisitos de qualificação, treinamento e formação profissional da mão de obra industrial. E destacou também que a qualificação da mão de obra é um desafio para várias economias do mundo, pois ocorrem inúmeras transformações no mundo industrial que resultam na necessidade de uma mão de obra mais qualificada, principalmente se comparadas com as exigências da produção fordista, porque, atualmente, tem-se a exigência de novas habilidades dos trabalhadores. Esse conjunto de fatores vem impondo que a necessidade de treinamento da mão de obra seja por parte dos sistemas de formação profissional, bem como pelas políticas de treinamento das empresas.

Antunes e Alves (2004), ao discutirem sobre as mutações no mundo do trabalho, fazendo a crítica, evidenciaram as nove tendências da reestruturação produtiva seguindo o entendimento da busca pela maior produção em menor tempo e com menos custo, ideia da qual os autores divergem. As nove tendências da reestruturação produtiva citadas por Antunes e Alves (2004) são:

- Flexibilidade de trabalho, marcado pela redução do trabalho formal, introdução de máquinas informatizadas e a possibilidade de contratação e demissão de forma mais flexível;

- Terceirizações presentes no processo de desindustrialização, pois com a flexibilidade do trabalho permitiu-se a terceirização ou subcontratação da mão de obra;
- Trabalho feminino passou a ser percebido com maior frequência, uma vez que seu contingente tornou-se superior ao masculino, mesmo com muitas críticas em relação às políticas salariais e à divisão do trabalho;
- O setor de serviços cresceu a partir do processo de desindustrialização e privatização, e em meio ao processo os demitidos do meio industrial migraram para a prestação de serviços, contribuindo para o crescimento do setor;
- Ingresso de jovens no mercado de trabalho, pois, de acordo com a faixa etária em que se encontram os jovens, permite o ingresso no mercado de trabalho, porém a qualificação desta “onda jovem” não permite a ocupação dos cargos disponíveis;
- A exclusão do idoso no mercado de trabalho pode ser entendida pelo novo perfil do trabalhador polivalente e multifuncional que acaba em excluir o idoso por conta de sua experiência específica para uma função apenas;
- O Terceiro Setor surgiu como uma tendência a partir da reestruturação produtiva e seus reflexos, principalmente do desemprego, logo, o terceiro setor com caráter assistencial teve grande importância como mediador entre os trabalhadores e o mercado de trabalho;
- Diante de tanta evolução, o trabalho em domicílio passou a ser uma forma de flexibilizar o trabalho com apoio do sistema de telecomunicação e da tecnologia da informação;
- A realidade passou a ser entendida como Capitalismo Mundializado, pois empresas deixaram de ser local para regional, nacional e internacional. As fronteiras foram ampliadas no mundo do trabalho.

A reestruturação produtiva no Brasil, apontada por Borges e Kraychete (2007), refletiu na desregulamentação do mercado de trabalho e foi justificada pela necessidade de adaptação das condições de contratação e de uso da mão de obra contingente no mercado de trabalho, diante do cenário de competitividade e instabilidade. Dessa forma, surgem os novos tipos de contrato de trabalho, mais flexíveis e com menos direitos. Como resultado dessa modernização defensiva, na

presença de fatores externos desfavoráveis com juros elevados e concorrência dos importados favorecidos pela globalização, ocorre o fechamento de empresas nacionais, com a destruição da capacidade produtiva em setores importantes da economia que afetaram fortemente o mercado de trabalho.

Leite (1996) diz que, diante do mercado de trabalho, segmentado por diversos setores da economia e tipos de empresas, as políticas de formação profissional precisam ser urgentes e voltadas para os setores menos favorecidos da mão de obra. Assim, cita as mulheres, os menos escolarizados e os mais velhos, entendendo que esses seriam o grupo de pessoas nas quais as empresas têm interesse em investir.

Para Segnini (2000) e Pochmann (2001), o mercado de trabalho também tem passado por mudanças, apresentando altas taxas de desemprego. Os indivíduos vivem em uma intensa e crescente insegurança em relação ao trabalho e às condições de ocupação.

Diante de tantas mudanças no mercado de trabalho, principalmente pela falta de empregos estáveis, a educação e a formação profissional são consideradas como uma forte alternativa capaz de garantir aos trabalhadores sua colocação no mercado e a possibilidade de poder concorrer na tentativa de “minimizar os efeitos do desemprego” (SEGNINI, 2000, p. 73). Fatores condicionantes do mercado de trabalho apontam que “O Mercado de trabalho é condicionado por inúmeros fatores como: o crescimento econômico, a natureza e qualidade dos postos de trabalho, a produtividade, a inserção no mercado internacional”. (CHIAVENATO, 2010, p. 106). Isso significa que tudo contribui para as mudanças ocorridas no mercado de trabalho.

Diante de um cenário exigente ao trabalhador para que esse se qualifique para o trabalho, a alternativa de conter o desemprego dito por Pochmann é a formação profissional. “Ao mesmo tempo, a formação e o constante treinamento profissional se transformariam em uma das poucas alternativas passíveis de ação do Estado para conter o avanço de desemprego” (POCHMANN, 2001, p. 52). Na tentativa de evitar problemas sociais provocados pelo desemprego, são necessárias políticas públicas de geração de emprego e renda, incluindo um programa de qualificação profissional capaz de atender às exigências das empresas por mão de obra qualificada.

Antunes e Alves (2004) destacam a pressão sobre o trabalhador por conta de que o mercado exige um novo perfil cada vez com mais qualificação. Diante da força de trabalho excedente no mercado, cabe às políticas públicas adequar o sistema educacional ao mercado para, então, qualificar de acordo com a demanda. Borges (2010) destaca a necessidade prioritária das políticas públicas de qualificação profissional estarem voltadas ao mercado de trabalho.

Com as análises realizadas por Vidigal (2012), é possível verificar que o processo de reestruturação produtiva exige dos trabalhadores a necessidade de qualificação profissional como forma de elevar a produtividade e, por conseguinte, a competitividade econômica. E cabe ao setor público e ao privado a responsabilidade de promover a qualificação da mão de obra, tendo em vista que os benefícios dos investimentos para a qualificação dos indivíduos refletem não apenas na produtividade empresarial, mas representam um ganho para toda a sociedade.

O mercado de trabalho, em seu conceito de local, em que se encontram as ofertas e demandas por mão de obra, também é carregado pela complexidade das relações trabalhistas e a dependência da situação econômica mundial, tanto para o processo produtivo das empresas quanto para a relação com os altos índices de desemprego. Em um cenário de desemprego, percebe-se uma maior oferta de mão de obra. Diante dessa situação, as empresas podem escolher aqueles trabalhadores com maior qualificação para ocupar as poucas vagas de emprego.

Os fatores aqui apresentados pelos autores sobre a reestruturação produtiva são fundamentais para compreender as características do mercado de trabalho em qualquer território. Isso ocorre principalmente porque, no recorte do território escolhido para esta dissertação, é possível perceber a flexibilidade das relações de trabalho, a terceirização da mão de obra, principalmente na construção civil, na grande atuação das mulheres no mercado de trabalho e nas funções antes somente ocupadas por homens, como em diversas ocupações da construção civil.

Outros fatores, como o forte crescimento do setor de serviços e com grande representatividade do nível de empregos gerados no município, serão apresentados no capítulo quatro desta pesquisa.



## 1.1 Características do mercado de trabalho: entre a oferta e a demanda

Após abordar os conceitos relacionados ao mercado de trabalho, é fundamental compreender melhor suas características. Como diz Chiavenato (2010, p.104), “o mecanismo de oferta e procura é a característica principal de todo mercado”. No mercado de trabalho, pode-se encontrar as oportunidades de trabalho nas empresas que compõem o mercado de trabalho.

As características estruturais e conjunturais, entendida por Chiavenato (2010) sobre o mercado de trabalho, influenciam nas práticas de gestão de pessoas (Quadro 01), pois, quando o mercado está em situação de oferta, ou seja, as oportunidades de trabalho são maiores às de procura, as empresas têm a mão de obra escassa para as vagas ofertadas. Já quando se tem a situação de procura, ou seja, as oportunidades são menores que a procura por trabalho, os candidatos disputam as poucas vagas existentes.

Quadro 01: O impacto do mercado de trabalho sobre as práticas de gestão de pessoas

Mercado de trabalho em oferta	Mercado de trabalho em procura
Investimento em recrutamento para atrair candidatos	Baixos investimentos em recrutamento devido à oferta de candidatos
CrITÉrios de seleção mais flexíveis e menos rigorosos	CrITÉrios de seleção mais rígidos e rigorosos para aproveitar a abundância de candidatos
Investimento em treinamento para compensar a inadequação dos candidatos	Poucos investimentos em treinamento para aproveitar candidatos já treinados
Ofertas salariais estimulantes para atrair candidatos	Ofertas salariais mais baixas para aproveitar a competição entre os candidatos
Investimentos em benefícios sociais para atrair candidatos e reter funcionários	Poucos investimentos em benefícios sociais, pois não há necessidade de mecanismos de fixação do pessoal
Ênfase no recrutamento interno, como meio de fixar os funcionários atuais e dinamizar os planos de carreira	Ênfase no recrutamento externo com meio de melhorar o potencial humano, substituindo funcionários por candidatos de melhor qualificação

Fonte: CHIAVENATO, 2010, p. 105.

As características do mercado de trabalho influenciam o comportamento das pessoas e, conforme Chiavenato (2010), as principais podem ser demonstradas no quadro 02, apresentado a seguir.

Quadro 02: O impacto do mercado de trabalho sobre as pessoas

Mercado de trabalho em oferta	Mercado de trabalho em procura
Excesso de vagas e de oportunidades de emprego no mercado de trabalho	Escassez de vagas e de oportunidades de emprego no mercado de trabalho
Os candidatos escolhem e selecionam as organizações que ofereçam melhores oportunidades, salários e benefícios	Os candidatos concorrem entre si para conseguir as poucas vagas que surgem, apresentando propostas salariais mais baixas ou candidatando-se a cargos inferiores às suas qualificações
As pessoas se dispõem a deixar seus empregos atuais para tentar melhores oportunidades em outras organizações, aumentando a rotatividade de pessoal	As pessoas procuram fixar-se nos atuais empregos, com medo de engrossar as filas de candidatos desempregados
Os funcionários sentem-se donos da situação e fazem reivindicações de melhores salários, benefícios e tornam-se mais indisciplinados, faltam e atrasam mais, aumentando o absentismo	Os funcionários passam a não criar atritos em seus empregos, nem a propiciar possíveis desligamentos; tornam-se mais disciplinados, procuram não faltar nem atrasar ao serviço

Fonte: CHIAVENATO, 2010, p. 106.

As características do mercado de trabalho apresentadas nos quadros 01 e 02 demonstram os impactos que podem ocorrer no processo de gestão de pessoas nas empresas, como também para os trabalhadores, diante da dinâmica da oferta e procura de mão de obra, influenciadas pelas transformações no mercado de trabalho. Pode-se perceber que, no mercado de trabalho, existe uma “oferta de vagas menor do que a procura dos candidatos” (FAISSAL *et al.* 2009, p. 67). Essa situação provoca uma disputa maior entre os candidatos e uma maior facilidade das empresas, pois poderão escolher entre tantos aquele que melhor se enquadra a sua necessidade.

Sobre as características do mercado de trabalho, Oliveira (2009) destaca a instabilidade que impede uma projeção de futuro, bem como a eliminação de postos de trabalho por grande parte das empresas e diminuição da intervenção estatal. Essas características impactam sobre o trabalhador pela responsabilidade da criação de estratégias para a permanência no mercado de trabalho.

As características demandadas pelo mercado de trabalho não são exclusivas do setor industrial. Elas compõem um conjunto de competências atribuídas ao trabalhador para facilitar a sua atuação nos locais de trabalhos, no aumento da produtividade e de uma maior responsabilidade com as tarefas (OLIVEIRA, 2009).

O mercado de trabalho apresenta uma tendência em relação à ocupação profissional mais exigente e se destaca pela necessidade do novo profissional. Para atender à demanda de forma adequada, torna-se necessária uma maior qualificação profissional.

Sobre as características e, principalmente, sobre a dinâmica apresentada pelos autores em relação à oferta e à demanda por mão de obra, é possível perceber os impactos gerados na gestão de pessoas. Essa gestão, nas empresas, passou a ser planejada de maneira estratégica, desde o processo de recrutamento e seleção, investimentos em treinamento até a manutenção e à retenção dos trabalhadores.

Já para os trabalhadores, é preciso uma atenção maior sobre as mudanças no mercado de trabalho. É possível compreender que as empresas não buscam mais somente a força da mão de obra, mas também o conhecimento aplicado em seus processos. Para isso, é preciso que os trabalhadores estejam preparados para atender a essa demanda cada vez mais exigente por qualificação.

## **1.2 A relação entre a qualificação profissional e a empregabilidade no mercado de trabalho**

Na era da industrialização, a composição do emprego tinha como característica ser estável e permanente. A transição no mercado de trabalho marca uma nova era conhecida, atualmente, como a era da informação, podendo se perceber a mobilidade do emprego industrial para o serviço. O emprego deixou de ser assalariado e houve um aumento do trabalho autônomo. Paralelo a essas mudanças, cresceu a exigência pela qualificação profissional dos trabalhadores, uma vez que “mesmo os trabalhadores mais educados precisam de reciclagem permanente”. Em todos os setores, “Os esforços e requalificação profissional tornam-se fundamentais” (CHIAVENATO, 2010, p. 106).

As transformações no mundo do trabalho resultaram em novas formas de trabalho e de ocupação das pessoas. “Vivemos o paradoxo da existência de uma imensa massa de trabalhadores desqualificados e um mercado de trabalho cada vez mais exigente” (MORAIS, 2013, p. 8). Diante dessa visão apontada por Morais

(2013), o autor faz um questionamento acerca do perfil ideal para o novo profissional visando a uma adequada inserção nesse novo mundo da ocupação. Esse questionamento será respondido com o que vários outros autores destacam sobre a qualificação profissional como meio de manutenção da empregabilidade. “A melhor forma de aumentar a empregabilidade é por meio da educação permanente e do treinamento freqüente” (LACOMBE, 2011, p.394).

A busca pela qualificação deve ser encarada pelo profissional como uma necessidade constante, sendo “preciso renovar constantemente o aprendizado e as experiências para poder acompanhar o novo contexto de reestruturação e mutação do emprego” (MALSCHITZKY, 2002, p. 33). Dessa forma, manter-se com bom nível de empregabilidade, para Malschitzky (2002), pode ser entendida como a busca do desenvolvimento de habilidades e competências que possibilitem o desenvolvimento do indivíduo dentro da empresa em que está empregado ou com o objetivo de encontrar trabalho fora, no mercado de trabalho, visando a uma colocação.

Pochmann destaca os requisitos de contratação das empresas, seja para o ingresso ou para a permanência no mercado de trabalho, isto é, a “polivalência multifuncional e maior capacidade motivadora e habilidades laborais no exercício do trabalho.” (POCHMANN, 2001, p. 52). O atendimento dessa exigência somente será possível com a elevação do nível educacional dos trabalhadores, incorporando conhecimentos científicos e tecnológicos.

O crescimento e a transformação profissional estão ligados a “cinco raízes”, conforme Malschitzky (2002, p. 32), que são:

- Experiência profissional - adquirida ao longo da carreira permitindo identificar erros e acertos na carreira.
- Competências – nível de conhecimento necessário para desempenhar as atividades.
- Comportamento – relacionamento interpessoal com clientes internos e externos.
- Rede de contatos – relacionamento com pessoas e empresas possibilita novas oportunidades de trabalho.
- Capital acumulado – condições de escolher com maior tranquilidade uma oportunidade como empregado.

O trabalhador deve tomar alguns cuidados para não perder a competitividade, o que pode contribuir para a diminuição da empregabilidade do indivíduo. Atribui-se para isso a acomodação em uma mesma função, falta de motivação para o trabalho, dificuldade para trabalhar em equipe, falta de direcionamento profissional,

carreira administrada pela empresa empregadora, restrição de conhecimento e falta de visão social (MALSCHITZKY, 2002).

Segnini (2000) considera que a qualificação do trabalhador é reconhecida pelas empresas na inclusão em diferentes níveis hierárquicos e salariais, em diferentes formas de relações empregatícias, como o trabalho terceirizado, contratos temporários, trabalho sem remuneração, que são tendências da flexibilização do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. A qualificação implica também no reconhecimento de que escolaridade e formação profissional são condições necessárias, mas insuficientes, para o desenvolvimento social, pois é necessário um projeto de desenvolvimento econômico que possibilite os direitos sociais.

O conceito de empregabilidade pode ser interpretado pela responsabilização do trabalhador em manter-se empregado, retirando das empresas e até do Estado a responsabilidade da criação e da implementação de estratégias para garantir a empregabilidade, justificando o desemprego pela falta de preparo dos indivíduos que impossibilita acompanhar as mudanças e novas exigências do mercado de trabalho (OLIVEIRA, 2009). O autogerenciamento da carreira, segundo Chiavenato (2010), é responsabilidade do trabalhador, o que é questionável.

Portanto, pode-se dizer que existe um novo perfil de profissional adaptável às demandas do mercado de trabalho e das organizações, em que a qualificação e a educação permanente são palavras de ordem. “Aprende-se durante toda a vida” (LACOMBE, 2011, p. 435).

### **1.3 Qualificação profissional e suas possibilidades**

Atualmente, para se manter empregado no competitivo mercado de trabalho, é necessário que o trabalhador busque melhorar de forma contínua sua qualificação profissional. Para o trabalhador, a qualificação profissional amplia suas possibilidades de manter-se empregado e, ainda, permite a busca de novos cargos que o remunerem melhor de acordo com sua nova qualificação. Assim, a valorização de suas habilidades será efetiva tanto no momento da contratação quanto na decisão salarial (VIDIGAL, 2012). A qualificação servirá como fator importante para elevação da autoestima dos indivíduos e sua preocupação com as questões políticas, econômicas e sociais, que envolva o mercado de trabalho.

Em relação aos rendimentos, Musse e Machado (2013) constataram que, de forma positiva, a educação profissional contribui para o retorno ao trabalho, melhora a produtividade, bem como favorece uma maior remuneração aos indivíduos que buscam essa qualificação. No estudo desses teóricos, buscou-se identificar o perfil dos indivíduos que cursaram qualificação profissional hoje no Brasil e se houve um diferencial de rendimento favorável a eles.

Acerca disso, os autores destacam que a qualificação é um assunto que deve ser entendido como de responsabilidade não somente de instituições privadas, mas, principalmente, das instituições públicas. No entanto, é importante conhecer o indivíduo que se qualifica e adequar as políticas públicas às fraquezas da sociedade, direcionando todas as forças e recursos com maior eficácia.

Segundo pesquisa realizada por Musse e Machado (2013), a partir dos dados PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio), buscou-se analisar os resultados e identificar o perfil do brasileiro que cursa educação profissional. Com base em seu estudo, identificou-se que os indivíduos que frequentam a educação profissional no Brasil são em sua maioria as mulheres e que os indivíduos são jovens com idade até 25 anos e, em sua maioria, estão desocupados. Os dados revelaram que os inativos são os que mais procuram esse tipo de qualificação. Já para os ocupados, o fato de cursar educação profissional melhora seus rendimentos no mercado de trabalho<sup>2</sup>.

No quadro 03, apresenta-se a estrutura da educação profissional no Brasil quanto a suas características e fontes de financiamento.

---

<sup>2</sup>Os conceitos de desempregado, ocupado e inativo utilizados pelo DIEESE são:

Desempregados - São indivíduos que se encontram numa situação involuntária de não-trabalho, por falta de oportunidade de trabalho, ou que exercem trabalhos irregulares com desejo de mudança. Ocupados - São os indivíduos que possuem trabalho remunerado exercido regularmente, com ou sem procura de trabalho; ou que, neste período, possuem trabalho remunerado exercido de forma irregular, desde que não tenham procurado trabalho diferente do atual; ou possuem trabalho não-remunerado de ajuda em negócios de parentes, ou remunerado em espécie/benefício, sem procura de trabalho.

Inativos (de dez anos e mais) - Parcela da PIA que não está ocupada ou desempregada. Incluem-se as pessoas sem procura de trabalho que, nos últimos 30 dias, realizaram algum trabalho de forma excepcional porque lhes sobrou tempo de seus afazeres principais.

Quadro 03: Brasil: estrutura da educação profissional

<b>Organização</b>	<b>Duração</b>	<b>Financiamento</b>	<b>Característica</b>
Universidades e escolas técnicas (governos federais, estaduais e municipais)	Longo	Orçamento Público	Aprendizagem formativa, tendo o Estado como guia
Formação setorial: Indústria (Senai), Comércio (Senac), Agricultura (Senar) e Transporte (Senat)	Média e Curta	Parafiscal (encargo social inserido no custo do trabalho assalariado)	Aprendizagem formativa com centralidade na escola
Formação diversa	Curta	Recursos do faturamento das empresas (PIS/PASEP, como base do FAT) e grandes empresas	Aprendizagem formativa com objetivo complementar

Fonte: POCHMANN, 2001, p. 137.

Diante das transformações na economia mundial e nacional, o modelo de educação profissional tornou-se mais dinâmico para as demandas do mercado de trabalho. Pochmann refere-se a uma condição para melhoria do sistema, o “envolvimento dos atores”, empresas, governo e trabalhadores no desenvolvimento de um modelo de formação integrado e articulado com o mercado de trabalho e desenvolvimento econômico (POCHMANN, 2001, p. 138-139).

O Brasil precisa ampliar significativamente sua capacidade de proporcionar educação profissional em todos os níveis, e a maneira de fazer isso é a descentralização, abrindo espaço para apoiar iniciativas e identificar competências de formação que existem nos diversos setores da sociedade. Não há soluções fáceis e de curto prazo para lidar com as deficiências de formação profissional no Brasil, mas isso não significa que se deva continuar insistindo em caminhos equivocados (SCHWARTZMAN; CASTRO, 2013).

As transformações econômicas e implicações na formação profissional refletem a importância das políticas públicas voltadas para a formação profissional. Pochmann aponta algumas implicações como: sistema educativo revalorizado, educação continuada, educação para empregabilidade e formação em novas tecnologias. Além disso, o teórico destaca a relevância dessas modificações para todas as instituições de ensino, tendo o Estado como agente estratégico na garantia de condições adequadas para maior qualificação dos trabalhadores, atendendo não

somente às exigências no mundo do trabalho, mas também à reprodução social e desenvolvimento econômico (POCHMANN, 2001).

De acordo com Schmitt e Ruaro, “As políticas públicas consistem em planos, programas e projetos desenvolvidos, em grande parte dentro da esfera governamental, com o objetivo de atender as demandas da coletividade” (2012, p.17). Todas as ações devem estar voltadas para o atendimento das necessidades da sociedade nas áreas da saúde, educação, habitação, assistência social entre outros.

A atuação do governo e o investimento em qualificação, segundo Vidigal (2012), podem ser percebidos através das políticas públicas, cumprindo o papel ao qual foram designados, buscando sanar as falhas dos mercados. Um dos programas é o Plano Nacional de Qualificação (PNQ) elaborado como forma de permitir a inclusão social, almejando ainda o desenvolvimento econômico, a geração de trabalho e a distribuição de renda.

A qualificação profissional como um direito, segundo o MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), é vista como uma complexa construção social e inclui, necessariamente, uma dimensão pedagógica, ao mesmo tempo em que não se restringe a uma ação educativa, muito menos a um processo educativo de caráter exclusivamente técnico. Por outro lado, quanto mais associada estiver a uma visão educativa que a tome como um direito de cidadania, mais poderá contribuir para a democratização das relações de trabalho e para imprimir um caráter social e participativo ao modelo de desenvolvimento (PNQ, 2003).

Sobre o Plano Nacional de Qualificação, o MTE (2014) destaca que essas ações de qualificação profissional são implementadas de forma descentralizada, em parceria com estados, municípios e entidades sem fins lucrativos. O objetivo dos Planos Territoriais é atender demandas por qualificação identificadas com base na territorialidade. Juntos, os Planos Territoriais, os Projetos Especiais e os Planos Setoriais constituem o Plano Nacional de Qualificação – PNQ.

O PNQ deve contribuir para promover a integração das políticas e para a articulação das ações de qualificação social e profissional do Brasil. Além disso, em conjunto com outras políticas e ações vinculadas ao emprego, ao trabalho, à renda e à educação, deve promover, gradativamente, a universalização do direito dos trabalhadores à qualificação (PNQ, 2003).



A política de qualificação profissional, de acordo com o PNQ, destacada por Vidigal (2012), busca a contribuição para:

- i) Formação integral (técnica, cultural, intelectual e cidadã) dos trabalhadores brasileiros;
- ii) Elevação da probabilidade de obtenção de emprego e da participação em processos de geração de oportunidades de trabalho e de renda, reduzindo os níveis de desemprego e subemprego;
- iii) Elevação do nível de escolaridade dos trabalhadores, através da articulação com as Políticas Públicas de Educação, principalmente aquelas destinadas a jovens e adultos;
- iv) Redução dos níveis de pobreza, inclusão social, combate à discriminação e à vulnerabilidade dos indivíduos;
- v) Maior probabilidade de permanência no mercado de trabalho, com redução dos riscos de demissão e rotatividade;
- vi) Aumento da produtividade, da competitividade e do salário e renda, bem como melhoria dos serviços prestados; e, por fim,
- vii) Contribuição para o desenvolvimento e consolidação do Sistema Nacional de Formação Profissional, vinculado ao Sistema Público de Emprego e ao Sistema Nacional de Educação.

Por fim, Vidigal (2012) aponta a atuação do governo na qualificação e capacitação profissional, através das políticas específicas para tal finalidade. Isso deixa clara a preocupação pública em adequar os trabalhadores brasileiros às novas exigências do mercado de trabalho.

Vieira e Alves (1995) abordam as principais características de um sistema público de emprego para que o governo possa, frente às novas exigências do mercado de trabalho, assumir a formulação de políticas para a área. E, ainda, possa apresentar a experiência recente na implementação de programas governamentais de educação e qualificação profissional.

As qualificações proporcionadas pelo sistema educativo parecem estar em equilíbrio com as necessidades mais gerais do mercado de trabalho. Existe um aumento da qualificação dos trabalhadores e da escolaridade da população brasileira. Isso não pode ser interpretado, no entanto, como uma indicação de que a

educação brasileira não precisa de maiores investimentos, mesmo que o governo federal tenha recentemente investido mais recursos na educação profissional e, certamente, isso produzirá resultados (SCHWARTZMAN; CASTRO, 2013).

Borges e Kraychete (2007) destacam a perspectiva do Banco Mundial neste contexto que ressalta a importância de ações voltadas a proporcionar a igualdade de oportunidades para enfrentar o mercado de trabalho e permitir que o indivíduo saia da situação de pobreza. Todos os programas de treinamento e qualificação profissional podem ser definidos como uma alternativa de melhorar a força de trabalho e a qualidade de vidas dos trabalhadores, mesmo que os programas possam não gerar empregos diretos, mas reduziremos obstáculos na medida em que as pessoas se qualificam e assumem postos de trabalho devido ao treinamento adquirido.

As dificuldades que se colocam para a qualificação da força de trabalho podem ser percebidas em pequenas, médias e grandes empresas. E, para enfrentar essas dificuldades, deveria ser pensado um conjunto de medidas para a melhoria do ensino público e gratuito, responsável pela formação básica, e também a ampliação e atualização dos cursos técnicos e de formação profissional com conteúdos voltados à necessidade de formação geral e específica do indivíduo com a preocupação em desenvolver as habilidades requeridas. As políticas e cursos devem estar voltados às necessidades das pequenas e médias empresas (LEITE, 1996).

A avaliação de políticas, programas e projetos deve ser utilizada como instrumento de gestão para julgamento sistemático dos processos de uma política, programa ou projeto a fim de contribuir para o aperfeiçoamento, melhoria e aprendizado institucional em longo prazo (RUA, 2014). Para Frey (1997), a análise das políticas públicas no Brasil deve considerar três abordagens: o sistema, “o que é um bom governo”, as forças políticas e os resultados com as políticas econômicas, financeiras, tecnológicas, sociais ou ambientais.

Sobre a análise de políticas públicas, segundo Rua e Valadão (1998), encontram-se dificuldades em identificar o que realmente é implementado, uma vez que uma política pode simplesmente não chegar a ser implementada. Isso porque, em certos casos, podem apenas os políticos oferecer ao público satisfações simbólicas, sem que haja nenhuma intenção verdadeira de implementação.

Sobre a análise da implementação de políticas, Frey (1997) destaca que deve ser considerado, no primeiro momento, o conteúdo dos programas e planos e, posteriormente, o processo de implementação. Na avaliação de políticas públicas, os autores Hermeto, Oliveira e Gonçalves (2007) destacam três metodologias utilizadas na avaliação dos resultados dos programas: “antes/depois”, “não-experimental” e “experimental”.

No mesmo sentido, Rua (2014) aponta que toda avaliação enfrenta uma série de desafios:

- Deve lidar com as limitações das fontes de informações, pois os registros administrativos não são elaborados para promover dados suficientes para a avaliação;
- Confiabilidade dos dados disponíveis;
- A interrogação de porque as mesmas ações apresentam resultados diferentes em contextos diferentes;
- Avaliar o processo independente do objetivo e verificar se existe outro processo que pode trazer o resultado;
- Através das mudanças com o tempo, considerar a avaliação um processo contínuo e assim retroalimentar as políticas, programas e projetos;
- A avaliação “ex-ante”, construir antes de sua formulação, identificar estratégias e propor ação de inovação.

A importância da avaliação de políticas públicas no Brasil ocorre devido às crescentes preocupações sobre o nível e duração do desemprego dos trabalhadores com qualificação limitada (HERMETO; OLIVEIRA; GONÇALVES, 2007). Diante da importância da avaliação, Rua (2014) destaca que a avaliação formal pode contribuir para melhorar a formulação das políticas e programas, tornando as metas e medidas do governo mais próximas das necessidades dos cidadãos.

As ações de qualificação profissional precisam ser pensadas e implementadas de forma descentralizada, em parceria com estados, municípios e entidades sem fins lucrativos. Entre os atores públicos (governadores, prefeitos e membros eleitos do executivo federal) e também os atores privados, destacam-se os empresários e sua força no mercado de trabalho na oferta de empregos. Não se

deve esquecer o objetivo que é atender demandas por qualificação identificadas com base na territorialidade.

Ao final deste capítulo, cabe ressaltar que a demanda por uma maior formação profissional foi fortemente impactada pelas transformações econômicas e com implicações inclusive nas políticas públicas voltadas para a oferta de educação e formação profissional em todas as esferas da administração pública. No mercado de trabalho, entre a oferta e a demanda por mão de obra, existe um fator importante que é a qualificação profissional que amplia as possibilidades de manter-se empregado e, ainda, permite a busca de novos cargos. A qualificação passou a ser um fator importante para a elevação da autoestima dos indivíduos e sua preocupação com as questões políticas, econômicas e sociais, que envolvem o mercado de trabalho e a permanência desse trabalhador no mundo do trabalho.

A falta de qualificação profissional é percebida em todo o país como um problema conjuntural e não é diferente no município de Capão da Canoa/RS. Mas é importante que as empresas locais se unam a outras forças no desenvolvimento de programas de qualificação. É importante que todos os agentes do desenvolvimento local entendam que a qualificação profissional representa um papel fundamental no desenvolvimento das organizações, assim como da região.

## **2 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO MERCADO DE TRABALHO E NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL**

Neste capítulo, será apresentado o tema qualificação profissional para o mercado de trabalho e para a ocupação de cargos no ambiente organizacional. Pretende-se reforçar a importância da qualificação profissional para o trabalhador competir no mercado de trabalho e a necessidade de investimentos das empresas na qualificação do trabalhador no ambiente organizacional. Ainda, neste capítulo, busca-se apresentar os tipos de treinamento, o processo para a qualificação de colaboradores no ambiente organizacional e a importância do treinamento no desenvolvimento das pessoas e na criação de vantagens competitivas para as empresas.

É fundamental compreender a importância da qualificação para o mercado de trabalho e para as empresas, pois nesta dissertação serão apresentadas práticas de como se comportam algumas empresas em relação ao investimento em treinamento aos colaboradores. Além disso, apresentar-se-ão as principais dificuldades apontadas por esses colaboradores para contratação de mão de obra qualificada no mercado de trabalho de Capão da Canoa – RS.

### **2.1 Qualificação do trabalhador para o mercado de trabalho**

As mudanças no mercado de trabalho têm afetado os trabalhadores quanto às exigências ao trabalhador. As organizações têm apresentado muitas variações ao longo do tempo. Chiavenato aponta fatores como: “o mundo em acelerada mudança, o impacto do desenvolvimento tecnológico, as novas formas de organização e configuração empresarial, novos produtos e serviços e novos processos de trabalho” (CHIAVENATO, 2014, p. 84).

Das maneiras de buscar a qualificação profissional, conforme Vidigal (2012), destacam-se:

- Educação formal e informal: A educação formal é realizada por meio do aprendizado escolar e universitário, cuja atuação ocorre de forma intencional e com objetivos determinados. A educação informal, de modo divergente, é

obtida por meio da observação, fora do sistema formal de ensino, e até mesmo pela educação autodidata.

- Cursos profissionalizantes e técnicos: Essa forma de qualificação, bastante incentivada no Brasil, tem por características a curta duração e o rápido preparo técnico.
- Treinamento dentro da empresa: O treinamento realizado pela própria empresa e no local de trabalho é benéfico para os empregadores na medida em que qualificam seus funcionários, com conhecimentos específicos ao ofício designado e investimentos com recursos próprios.

O que se pode perceber sobre o reflexo dessas mudanças sobre a força de trabalho é que muitos trabalhadores ou ingressantes no mundo do trabalho apresentam deficiências em competências e habilidades para desempenhar atividades dentro das empresas. Além disso, encontram dificuldades para alcançar uma oportunidade no mercado de trabalho.

Existem inúmeras oportunidades de qualificação para o trabalho. Cabe, portanto, aos trabalhadores, buscar melhorar sua qualificação, pois as empresas estão cada vez mais exigentes de mão de obra qualificada, o que acaba tornando o mercado de trabalho concorrido, mesmo que com poucas vagas de emprego.

## **2.2 Qualificação do trabalhador no ambiente organizacional**

No ambiente organizacional, é importante que não só o profissional busque o aperfeiçoamento de suas habilidades, mas que as empresas despertem para a necessidade de desenvolver seus talentos, permitindo o desenvolvimento do trabalhador investindo em qualificação. A qualificação do trabalhador no ambiente organizacional pode ser entendida como o treinamento. Assim, “as empresas não podem escolher se treinam ou não seus empregados, porque as pessoas são admitidas com qualificações genéricas e toda empresa tem suas peculiaridades” (LACOMBE, 2011, p. 379). Conforme apresentado pelo autor, é dessa maneira que as empresas conseguem aperfeiçoar a capacidade e a competência das pessoas de acordo com as necessidades da organização.

A qualificação do trabalhador pode servir como incentivo ao crescimento profissional. Por isso, os autores Clein, Toledo e Oliveira (2013) destacam que a empresa pode e deve oferecer cursos aos seus colaboradores, ou até mesmo subsidiar parcialmente os cursos que considerar relevantes para a tarefa ou ao negócio da empresa. A empresa pode implantar plano de carreira profissional com descrição de cargos e salários, em que, para cada curso ou especialização, esteja ligada à nova oportunidade de promoções ou salários melhores.

Em relação aos investimentos na qualificação do trabalhador, Clein, Toledo e Oliveira (2013) abordam que as empresas devem procurar oferecer um treinamento prático ao contratar um novo colaborador. Dessa forma, visam as condições de desenvolvimento de suas atividades de forma correta, evitando, assim, retrabalho pela falta de conhecimento e prejuízos pela falta de capacidade produtiva.

O investimento em qualificação, apresentado pelos teóricos em questão, busca ressaltar a importância do investimento no desenvolvimento e crescimento profissional das pessoas que atuam na organização. Dessa maneira, possibilitam também proporcionar melhor qualidade de vida de seus colaboradores, com investimentos no ambiente de trabalho. O investimento em pessoas reduz o número de falhas, porque as pessoas, quanto mais capacitadas e seguras no momento de realizar suas atividades, acabam tendo maior grau de discernimento para tomada de decisões (CLEIN; TOLEDO; OLIVEIRA, 2013). Esses estudiosos destacam, também, que o investimento nas pessoas gera o sentimento de valorização para realizar um bom trabalho, inclusive a preocupação em relação às condições de trabalho adequadas de segurança e higiene no ambiente em que desenvolvem suas atividades.

Ao final, os autores deixam claro que as empresas, no que diz respeito à gestão de pessoas, precisam contar com um programa de avaliação de desempenho e um plano de carreira com descrição de cargos e salários e que sejam beneficiados com melhores salários os colaboradores que se qualificam e os que realizam seu trabalho com eficiência e qualidade. Portanto, a qualificação dos trabalhadores faz com que se consiga melhorar sua produtividade e eficiência e até mesmo a lucratividade. Dessa forma, ao capacitarem seus empregados, as empresas promovem benefícios para elas mesmas.

Quanto à decisão de investimento em qualificação, pode-se dizer que ela é vantajosa quando o valor dos benefícios gerados pela qualificação é superior ao valor dos custos. Os teóricos afirmam que, mesmo que os benefícios da qualificação sejam refletidos em toda a economia e principalmente na empresa, se o trabalhador não estiver interessado ou motivado em obter os benefícios da qualificação e dos recursos investidos pelo próprio trabalhador, ou pela empresa ou através de algum programa do governo, pode o retorno não ser o esperado.

É importante destacar sempre que “os custos envolvidos podem ser arcados pela empresa, pelo empregado, pelo governo, ou ainda por uma composição de duas ou três dessas fontes de financiamento” (VIDIGAL, 2012, p. 43). A responsabilidade com os custos pode ser dividida através da integração dos esforços entre a iniciativa privada e órgãos públicos em qualquer esfera, desde que todos tenham o mesmo objetivo: qualificar os trabalhadores para o trabalho.

A preocupação com o desenvolvimento de uma equipe qualificada tem levado algumas empresas a adotarem um programa contínuo de treinamento aos colaboradores. “As organizações modernas estão cada vez mais preocupadas em direcionar os investimentos no desenvolvimento humano, de modo que eles agreguem valor para as pessoas e para a empresa” (DUTRA, 2009, p. 126). O investimento em treinamento e desenvolvimento de pessoas pode ser percebido pelo nível de competitividade das empresas.

O desenvolvimento de pessoas pode ser entendido como um processo utilizado para capacitar e incrementar o desenvolvimento profissional e pessoal. Assim, envolvem treinamento e desenvolvimento das pessoas, gestão do conhecimento e gestão de competências, aprendizagem corporativa, programa de mudanças e desenvolvimento de carreiras (CHIAVENATO, 2014).

### **2. 3 Treinamento de pessoas: conceito, tipos e frequência do treinamento**

A atividade de gestão de pessoas é composta por diversas tarefas, e uma das mais conhecidas e de extrema importância é a de treinar. Isso pode ser logo após o ingresso do colaborador em algum cargo da empresa. Durante sua vida laboral, é



necessário que o funcionário passe pelo processo de treinamento oferecido pela empresa.

Conforme Chiavenato, treinamento pode ser conceituado como “o processo educacional de curto prazo e aplicado de maneira sistemática e organizada, pelo qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e competências em função de objetivos previamente definidos” (CHIAVENATO, 2010, p.495). Esses objetivos podem ser organizacionais ou exigidos pelo cargo. Lacombe prefere definir treinamento de forma mais abrangente e não só como uma atividade de aperfeiçoamento de capacidades e competências e sim como “qualquer atividade que contribua para tornar uma pessoa apta a exercer sua função ou atividade, para aumentar a sua capacidade para exercer melhor essas funções ou atividades, ou para prepará-la para exercer de forma eficiente novas funções ou atividades” (LACOMBE, 2011, p.380).

O treinamento deve ser entendido como uma ferramenta de melhoria contínua de capacitação das pessoas capaz de elevar o grau de desempenho dos colaboradores. Portanto, o treinamento das pessoas na organização deve ser uma atividade contínua. Mesmo quando as pessoas apresentam excelente desempenho, alguma melhoria das suas habilidades e competências sempre pode ser ampliado (CHIAVENATO, 2014).

Os tipos de treinamento, segundo Lacombe (2011), classificados na forma de execução e quanto ao público-alvo, são apresentados a seguir:

Quadro 04 - Tipos de treinamento

<b>TIPOS DE TREINAMENTO</b>	
<b>TREINAMENTO QUANTO À FORMA DE EXECUÇÃO</b>	Treinamento no Trabalho
	Treinamento Formal Interno
	Treinamento Formal Externo
	Treinamento a Distância
<b>TREINAMENTO QUANTO AO PÚBLICO-ALVO</b>	Integração de Novos Empregados
	Formação de Trainees
	Capacitação Técnico-Profissional
	Estágios
	Desenvolvimento de Executivos

FONTE: Adaptado de LACOMBE, 2011, p. 382-390.

As principais formas de treinamento no trabalho são: orientação da chefia que pode ser a melhor forma de treinamento no trabalho; estabelecimento de metas, que devem ser desafiadoras para exigir um esforço e um aprendizado, mas devem ser alcançáveis; outro tipo é a rotação de funções que pode representar novas oportunidades dentro da empresa; as substituições temporárias também são uma forma de treinamento que permite conhecer melhor os subordinados; e, por fim, a orientação por meio de mentores e incumbências especiais (LACOMBE, 2011, p. 382).

O Treinamento Formal Interno pode ser aplicado por um colaborador da própria empresa ou ser terceirizado:

O treinamento programado e executado pela empresa exclusivamente para seus executivos e empregados, mas realizado fora do ambiente de trabalho, é denominado treinamento formal interno. São cursos, palestras e seminários de capacitação, de aperfeiçoamento, de desenvolvimento pessoal, para melhorar o desempenho das pessoas na função que exercem ou para prepará-las para novas funções. (LACOMBE, 2011, p.385).

Segundo Lacombe (2011), uma vantagem na utilização desse tipo de treinamento é que o conteúdo do treinamento pode ser desenvolvido para atender à necessidade da empresa de maneira específica e mais direta. Isso porque a empresa escolhe o que vai ser passado aos colaboradores, além do custo ser baixo, porque consegue aplicar esse treinamento a um grande número de pessoas em um mesmo local, que pode ser nas instalações da empresa.

O Treinamento Formal Externo, também conhecido como aberto ao público, é aplicado por universidades e instituições de educação especializadas com foco em aperfeiçoar e desenvolver pessoas em novas habilitações. Lacombe (2011) aponta que:

Uma vantagem deste tipo de treinamento é o contato que os treinados têm com colegas de outras empresas, garantindo maior diversidade e riqueza de experiências e conhecimentos. Os participantes destes programas podem criar uma rede de contatos que pode, eventualmente, beneficiar a empresa. Por outro lado, eles ficam sendo conhecidos por colegas de outras instituições e podem vir a ser recrutados para trabalhar nelas. Esse risco não deve ser temido por empresas que priorizam os seus recursos humanos. (LACOMBE, 2011, p. 386).

Já o Treinamento a Distância é uma das oportunidades em treinamento largamente ampliadas com a possibilidade de treinamento sem a presença física e

horários determinados, além do mais, os custos são menores e a eficácia maior. Conforme Lacombe (2011, p.387), “atualmente, o uso do computador está tornando cada vez mais comum o treinamento à distância [...]”. “As distâncias praticamente desapareceram com esse tipo de recurso”.

O treinamento quanto ao público-alvo, apresentado no quadro 04, é classificado por Lacombe (2011) e está dividido em público-alvo, ou seja, o grupo de funcionários que realizará o treinamento, dividido em cinco grupos: novos empregados, *trainees*, técnicos, estagiários e executivos. Sempre que ocorrer a entrada de um novo colaborador, é necessária a integração que consiste em informar ao novo empregado os objetivos, políticas, estratégias, produtos, benefícios, normas, práticas, horário de trabalho da empresa, bem como quem é quem na empresa, como funcionam os serviços de apoio, o que é permitido e o que não é e, também, as atitudes e os comportamentos que se esperam desse colaborador, entre outras informações (LACOMBE, 2011).

A Formação de *Trainees*, segundo Lacombe (2011, p. 388), “destina-se, em geral, ao pessoal jovem, quase sempre de nível superior, com pouco tempo de empresa. A finalidade dos programas de *trainees* é preparar essas pessoas para assumir posições de responsabilidade na organização”.

Já a Capacitação Técnico-Profissional, de acordo com Lacombe:

Destina-se a melhorar o desempenho de profissionais nas funções que já exercem ou a capacitá-los para outras funções, em geral, de maior dificuldade. Este tipo de programa não se destina à formação de executivos para exercerem funções gerenciais de alto nível, mas ao aperfeiçoamento de profissionais em assuntos técnicos. (LACOMBE, 2011, p.389).

Estágios são uma maneira bastante utilizada por empresas para avaliar o potencial antes de oficializar o vínculo com o jovem estudante (LACOMBE, 2011). O Desenvolvimento de Executivos, conforme Lacombe (2011):

É um programa destinado a formar os futuros administradores de alto nível da empresa, e que, muitas vezes, fica sob a responsabilidade de executivos de alto gabarito que não cuidam dos demais programas de treinamento. O público-alvo são executivos jovens de alto potencial que parecem ter condições de assumir posições de alta responsabilidade. (LACOMBE, 2011, p.389).

Esse programa permite incluir executivos de acordo com seu desempenho, suas qualificações e, principalmente, sua motivação e seu compromisso com a empresa. Ela precisa entender que se trata de um investimento em médio e longo prazo (LACOMBE, 2011).

Sobre o futuro da gestão de pessoas, Dutra afirma que empresas precisam entender a complexa dinâmica do mercado de trabalho. Sobre o comportamento do trabalhador, afirma que “essas pessoas necessitarão de atualização contínua para manter sua competitividade no mercado de trabalho” (DUTRA, 2009, p. 206). O processo de treinamento deve ser utilizado como ferramenta para o desenvolvimento crescente dos trabalhadores, pois empresas dependem de trabalhadores cada vez mais especializados.

Cabe destacar que cada empresa pode utilizar o tipo de treinamento mais adequado ao porte da empresa e ao nível de exigência de especialização em seu processo produtivo. Para os autores Gil (2011) e Chiavenato (2014), o treinamento é um processo contínuo e composto por quatro fases que seguem descritas a seguir:

**Diagnóstico – Análise organizacional para identificação da necessidade ou carência no preparo profissional que os trabalhadores da organização venham a apresentar.** Essa necessidade de treinamento pode ser no momento atual ou conforme a visão de futuro da organização que pode estar relacionada à introdução de nova tecnologia, desenvolvimento de novos produtos/serviços que venham a necessitar de novas habilidades e competências das pessoas para o alcance dos objetivos organizacionais.

**Desenho – Planejamento de ações de treinamento que devem ser definidas conforme o mapeamento das necessidades.** O programa de treinamento deve ter objetivos claros e definidos para posteriores avaliações.

**Implementação – Execução do programa de treinamento de acordo com os tipos e técnicas definidas no planejamento.**

**Avaliação-** A etapa final é a de verificar se os resultados após a aplicação do treinamento atenderam às necessidades da empresa, principalmente sobre o alcance das metas. Alguns itens podem ser avaliados em relação ao programa, como, por exemplo, o custo, qualidade, rapidez e os resultados.

O processo de treinamento apresentado pelos autores pode ser implementado nas empresas independente de seu porte ou atividade para o alcance

dos objetivos organizacionais e como ferramenta para o desenvolvimento pessoal dos colaboradores. Nesse sentido, é preciso fazer um diagnóstico das necessidades conforme o cenário atual ou de maneira planejada, como, por exemplo, para as empresas do recorte territorial deste estudo. Em Capão da Canoa, é no mínimo importante que as empresas desenvolvam um programa de treinamento para ser aplicado com o objetivo de qualificar melhor seus colaboradores e garantir a especialização de seus produtos e serviços, na tentativa, também, de preparar sua equipe para atender à demanda exigente do consumidor, seja ele turista ou não.

Como se trata de um processo, o programa de treinamento deve ser submetido a uma avaliação, buscando identificar os benefícios alcançados e os pontos a serem melhorados de forma contínua. Além disso, a prática de treinamento de pessoal deve se tornar uma rotina no ambiente organizacional.

É possível destacar a diferença entre treinamento e desenvolvimento. O treinamento, quando aplicado, é orientado para o presente e pode estar focado no cargo em que se buscam melhorar as habilidades e as competências relacionadas ao desempenho. Enquanto isso, no desenvolvimento de pessoas, se busca preparar o indivíduo para os futuros cargos que ele venha a ocupar na empresa de acordo com as exigências requeridas pelo cargo (CHIAVENATO, 2014).

Para o desenvolvimento de pessoas, é preciso que o processo de gestão de pessoas seja capaz de indicar os pontos fortes e fracos de cada colaborador, além de evidenciar os colaboradores que necessitam de treinamentos e avaliar os resultados dos programas de treinamentos utilizados pela organização (CHIAVENATO, 2010). No processo de gestão de pessoas, as empresas têm como uma de suas funções a de desenvolver pessoas. Dutra define essa função como “a capacidade para assumir atribuições e responsabilidades em níveis crescentes de complexidade” (DUTRA, 2009, p. 101).

É possível identificar cinco tipos de mudança no comportamento da pessoa que tenha passado pelo processo de treinamento e desenvolvimento, conforme quadro 05, apresentado a seguir. Chiavenato (2014) destaca a incorporação de novos hábitos, atitudes, conhecimentos, destrezas e competências como resultado do processo de aprendizagem.

Quadro 05 – Mudanças comportamentais pelo treinamento

Transmissão de informações	<b>Aumentar o conhecimento das pessoas.</b> Informações sobre a organização, seus produtos/serviços, políticas e diretrizes, regras e regulamentos e seus clientes.
Desenvolvimento de habilidade	<b>Melhorar as habilidades e as destrezas.</b> Habilitar para a execução e a operação de tarefas, manejar equipamentos, máquinas e ferramentas.
Desenvolvimento de atitudes	<b>Desenvolver/modificar comportamentos.</b> Mudança de atitudes negativas para atitudes favoráveis, conscientização e sensibilidade com as pessoas, com os clientes internos e externos.
Desenvolvimento de conceitos	<b>Elevar o nível de abstração.</b> Desenvolver ideias e conceitos para ajudar as pessoas a pensar em termos globais e amplos.
Construção de competências	<b>Criar competências individuais.</b> Criar e desenvolver competências individuais alinhadas com os objetivos da organização.

Fonte: Adaptado de CHIAVENATO, 2014, p. 311.

O treinamento e o desenvolvimento de pessoas formam o processo de aprendizagem em que é possível identificar a mudança no comportamento pela incorporação e assimilação das informações e, sobretudo, constituir competências individuais (CHIAVENATO, 2014).

Conforme apresentado, o treinamento apresenta uma grande importância para o trabalhador no desempenho de suas tarefas no cargo atual, como demonstrado no quadro 05, a partir do desenvolvimento de habilidades. E no sentido de desenvolvimento de pessoas, têm-se as mudanças de comportamento do indivíduo. O desenvolvimento de conceitos, por exemplo, possibilita ao trabalhador pensar em termos globais e mais amplos, contribuindo para uma visão de futuro quanto a sua carreira profissional.

## **2.4 A qualificação profissional como vantagem competitiva para as organizações**

Diante das transformações no mundo do trabalho, as organizações foram obrigadas a repensar as relações de trabalho. “Nessa onda de reestruturação, as pessoas deixam de ser recurso produtivo ou mero agente passivo da administração para se tornar agentes ativos e proativos do negócio.” (CHIAVENATO, 2014, p. 338). Nesse sentido, pode-se dizer que a gestão de pessoas também precisa ser pensada de forma estratégica a alcançar alguma vantagem competitiva no mercado.

Isso significa que “As empresas que não treinarem podem enfrentar dificuldades competitivas por falta de gente preparada” (LACOMBE, 2011, p. 381). O autor deixa claro que as empresas devem se preocupar com o treinamento constante de seus trabalhadores para não enfrentar uma possível falta de mão de obra qualificada. A qualificação profissional pode resultar em uma vantagem competitiva. “Quanto maior a intensidade com que as pessoas e as organizações aprendem, mais condições existem para a criação de vantagens competitivas.” (MALSCHITZKY, 2002, p. 33).

O desenvolvimento de pessoas tem-se tornado um diferencial competitivo para as organizações que têm sofrido diversas pressões pelo ambiente externo e até mesmo no ambiente interno, em suas relações de trabalho. No que diz respeito ao investimento em desenvolvimento humano, “as organizações estão percebendo a necessidade de estimular e apoiar o contínuo desenvolvimento das pessoas, como forma de manter suas vantagens competitivas” (DUTRA, 2009, p. 101).

O futuro das relações de trabalho aponta para uma maior complexidade das empresas, tanto em termos tecnológicos quanto das relações organizacionais. Essas transformações demandam um aumento no seu padrão de exigência em relação às pessoas na execução de suas tarefas. Dessa forma, sabe-se que essa exigência não será somente em qualificação ou formação dos trabalhadores, mas também na capacidade de entender e responder às necessidades da empresa.

Portanto, o investimento em desenvolvimento de pessoas tende a ser menor em conhecimento (saber) e em habilidade (saber fazer). Porém, será cada vez maior em competência, ou seja, na capacidade de articular o conhecimento, habilidade e atitudes no ambiente organizacional em que o indivíduo estiver inserido. (DUTRA, 2009).

Dutra (2009) aborda a aprendizagem organizacional como um processo que deve estar atrelado à cultura da empresa, destacando a importância desse processo para sobrevivência em um ambiente exigente e dinâmico quanto às relações entre pessoas e organização. “As culturas centradas no comprometimento mútuo, entre pessoas e organização, na gestão participativa e na busca de renovação contínua terão mais chances de sucesso [...]” (DUTRA, 2009, p. 20).

A educação corporativa está sendo estimulada por fatores externos, e Chiavenato destaca a globalização, o desenvolvimento tecnológico e a competitividade. “A educação corporativa está se tornando uma necessidade competitiva, pois representa algo muito além do treinamento”. E, para atender a essa demanda, empresas bem sucedidas estão adotando o modelo diferente do tradicional, como as conhecidas universidades corporativas, em que o foco é o desenvolvimento das pessoas e a aprendizagem organizacional (CHIAVENATO, 2014, p. 332).

Após apresentadas as ideias dos autores, neste segundo capítulo, foi possível compreender a importância da qualificação profissional para o mercado de trabalho e no ambiente organizacional. No mercado de trabalho, existem muitas exigências ao trabalhador quando se fala em qualificação profissional. E foi possível verificar que, em contrapartida, existem inúmeras formas de o trabalhador buscar qualificar-se para atender a essas demandas das empresas.

Já a qualificação no ambiente organizacional pode ser compreendida como o aperfeiçoamento de habilidades. A qualificação deve ser entendida como um investimento capaz de aperfeiçoar as capacidades e as competências do trabalhador no cargo atual, bem como preparar para futuras ocupações, contribuindo, assim, para o desenvolvimento de pessoas no ambiente empresarial.

A forma compreendida e aqui apresentada pelos autores de obter a qualificação no ambiente organizacional é por meio do treinamento. Isso deve ser entendido como um processo contínuo nas diferentes formas e programas que também podem ser adaptados à realidade da empresa.

Portanto, as empresas que investem constantemente em qualificação profissional de seus colaboradores poderão se destacar no mercado em relação aos concorrentes (ambiente externo). Já no ambiente interno, é possível compreender os ganhos na melhoria dos processos e na melhor qualidade de vida dos trabalhadores,



pois o investimento reflete no maior conhecimento compreendido como o “saber” e na habilidade do trabalhador para a realização de suas tarefas, ou seja, o “saber fazer”. Por fim, a importância do treinamento serve para a aprendizagem organizacional e, assim, para enfrentar as dificuldades da gestão empresarial com uma equipe cada vez melhor preparada.

A compreensão das ideias apresentadas pelos autores neste segundo capítulo será de extrema importância para analisar e compreender os dados coletados e apresentados no quarto capítulo. Isso tudo principalmente quanto à qualificação profissional do mercado de trabalho no recorte territorial estudado a fim de também conhecer as práticas das empresas quanto à temática estudada.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo, serão apresentados os procedimentos metodológicos para a realização desta dissertação com o detalhamento das etapas da pesquisa. No item coleta de dados, é possível compreender a metodologia utilizada para a definição da amostra e as etapas para a coleta de dados, que estão organizadas de maneira sistemática em quadros e tabelas contendo os resultados obtidos com a coleta de dados e as análises realizadas a partir dos dados levantados.

O processo para a realização deste trabalho foi além da pesquisa bibliográfica. Utilizou-se também a aplicação de questionários para uma amostra de empresários. No segundo momento, buscaram-se maiores informações junto às instituições de ensino e formação profissional. Por fim, averiguou-se maior conhecimento junto à administração municipal acerca do tema desta pesquisa, buscando identificar, principalmente, as ações desenvolvidas para oportunizar a qualificação profissional para a população local.

Conforme a definição apresentada por Gil (1999), a pesquisa deve ser considerada um processo, pelo qual, através da metodologia científica, o pesquisador possa obter o conhecimento da situação real da sociedade, considerando toda sua complexidade no relacionamento do homem com a sociedade nas mais diversas áreas como política, economia, entre outros. Na visão de Gil, “para que um conhecimento possa ser considerado científico, torna-se necessário identificar as operações mentais e técnicas que possibilitam a sua verificação. Ou, em outras palavras, determinar o método que possibilitou chegar a esse conhecimento.” (GIL, 1999, p. 26).

O presente estudo foi constituído por uma pesquisa qualitativa e quantitativa, do tipo descritivo-exploratório. Na pesquisa qualitativa, busca-se analisar e interpretar aspectos como hábitos, atitudes e tendências de comportamento humano. Já a pesquisa quantitativa, na visão de Lakatos e Marconi (2007), trabalha com técnicas estatísticas tanto para coleta de dados como para interpretação das informações de forma simples até a mais complexa. “O enfoque quantitativo vale-se do levantamento de dados para provar hipóteses baseadas na medida numérica e da análise estatística para estabelecer padrões de comportamento.” (LAKATOS; MARCONI, 2007, p. 285).

Através da pesquisa bibliográfica em livros e revisão sistemática em artigos para o embasamento teórico com conceitos e aspectos importantes sobre o desenvolvimento econômico da região, principalmente da cidade de Capão da Canoa, tem-se como objetivo complementar o conhecimento em relação ao tema proposto no trabalho. Assim, a pesquisa documental será usada para o presente estudo utilizando documentos existentes no banco de dados das instituições de apoio às empresas da cidade, como cadastro de empresas associadas, relatórios de atividades desenvolvidas junto aos empresários, atividades oferecidas à sociedade em geral e descrição dos produtos e serviços oferecidos pelas empresas.

Entre outros, a coleta de dados utilizará dados gerados pelos Conselhos Regionais de Desenvolvimento do Rio Grande do Sul (COREDE), Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), os quais poderão fornecer variáveis para discussão durante a pesquisa exploratória, por estarem acessíveis para observação. A coleta de dados, entre outros procedimentos, realizou-se em duas etapas que serão descritas a seguir.

Na primeira etapa, foi realizado um levantamento por amostragem utilizando um questionário estruturado com perguntas fechadas (Anexo A), aplicadas a uma amostra de empresas. Isso ocorreu com a finalidade de responder a algumas questões em relação ao problema de pesquisa proposto inicialmente pelo estudo.

Para definição da amostra da primeira etapa da pesquisa, foram utilizados os dados do cadastro de empresas gerados pela Prefeitura Municipal de Capão da Canoa (PMCC). Junto ao cadastro de empresas, neste órgão, foi identificada a quantidade de empresas (população-alvo da pesquisa) com alvará ativo em cada segmento (Comércio, Serviços e Indústria), que possibilitou aplicar um cálculo estatístico para a definição da amostra mínima de empresas necessárias para a aplicação do questionário.

Quadro 06 - Empresas com alvará ativo

<b>SEGMENTO</b>	<b>QUANTIDADE DE EMPRESAS</b>
Serviços	2.816
Comércio	1.585
Indústria	231
<b>TOTAL DE EMPRESAS</b>	<b>4.632</b>

Fonte: Dados brutos PMCC(2015). Adaptado pelo autor.

O tamanho da amostra foi definida utilizando amostragem estratificada proporcional, aproveitando um estimador de proporcionalidade para cada segmento de empresas identificada na população-alvo. Portanto, foram seguidas quatro etapas para definição da amostra a ser pesquisada, de acordo com Souza, Gesse e Dalpiaz (p. 44-47, 2011), sendo:

$N$  = Tamanho da população;

$n$  = Tamanho da amostra;

$n_0$  = Tamanho da amostra ideal (primeira aproximação);

$E_0^2$  = Erro amostral tolerável (admissível).

**1ª etapa - cálculo da amostra ideal:**

$$n_0 = \frac{1}{(E_0)^2} = \frac{1}{(0,05)^2} = 400 \text{ empresas}$$

**2ª etapa - cálculo da amostra mínima:**

$$n = \frac{N \cdot n_0}{N + n_0} = \frac{4.632 \cdot 400}{4632 + 400} = \frac{1.852.800}{5032} = 368 \text{ empresas}$$

**3ª etapa - cálculo do estimador da amostra:**

$$x = \frac{n}{N} \text{ ou seja, } x = \frac{368}{4632} = 0,0794$$

**4ª etapa - aplicação do estimador aos segmentos:**

Nesta etapa, é necessária a multiplicação da quantidade de empresas de cada segmento pelo valor estimado.

Quadro 07 - Definição do tamanho da amostra

SEGMENTO	QUANTIDADE DE EMPRESAS	AMOSTRA POR SEGMENTO (n)
Serviços	(2.816 x 0,0794)	224
Comércio	(1.585 x 0,0794)	126
Indústria	(231 x 0,0794)	20
<b>TOTAL</b>	<b>4.632</b>	<b>370</b>

Fonte: SOUZA; GESSER; DALPIAZ, 2011, p. 47. Adaptado pelo autor.

Seguindo o modelo de Souza, Gesser e Dalpiaz (2011, p. 44-47), o tamanho da amostra ideal seria de 370 (trezentas e setenta) empresas. Os valores foram

arredondados em função de ser uma variável discreta, além disso, para garantir o erro mínimo. O total de pesquisas realizadas nesta etapa foi de 393 (trezentas e noventa e três). Para a análise, os dados coletados foram tratados utilizando planilhas de Excel para unificação e tabulação dos dados para melhor interpretá-los após a coleta de dados.

Na segunda etapa, foi selecionada uma empresa de cada segmento, sendo essas empresas identificadas com o maior número de empregos gerados no município para a aplicação de um novo questionário estruturado com perguntas abertas (Anexo B), identificadas neste estudo como Comércio, Indústria e Serviços. O principal objetivo desta etapa foi investigar e aprofundar as questões sobre as características do mercado de trabalho e as dificuldades encontradas na contratação de mão de obra qualificada.

O processo de análise dos dados envolve diversos procedimentos: codificação das respostas, tabulação dos dados e cálculos estatísticos. Após, ou juntamente com a análise, pode ocorrer também a interpretação dos dados, que consiste, fundamentalmente, em estabelecer uma ligação entre os resultados obtidos com outros já conhecidos, quer sejam derivados de teorias, quer sejam de estudos realizados anteriormente. (GIL, 1999, p. 102).

Conforme Bardin (2006, p. 95), “o analista, tendo à sua disposição resultados significativos e fiéis, pode então propor inferências e adiantar interpretações e propósitos dos objetivos previstos ou que digam respeito a outras descobertas inesperadas”.

Finalizada a etapa de pesquisas juntos aos empresários, buscou-se conhecer as oportunidades de qualificação profissional que existem no município. Para isso, foi preciso buscar novas pesquisas junto às instituições de ensino (Anexo C), em que foi possível identificar as possibilidades de qualificação disponíveis aos moradores da região.

No mesmo sentido de identificar as ações públicas para oportunizar a qualificação no município, foi necessário pesquisar, junto à administração municipal, as principais ações desenvolvidas (Anexo D). O questionário foi aplicado a duas secretarias vinculadas à Prefeitura Municipal e foi possível levantar informações adicionais à pesquisa. Para complementar a pesquisa sobre as possibilidades de ações públicas oferecidas no município, buscou-se identificar, junto ao SINE/FGTAS

(Anexo E), as ações que foram desenvolvidas ou estão sendo aplicadas em apoio a oferecer qualificação profissional no município aos trabalhadores disponíveis no mercado de trabalho.

Para melhor compreensão das partes que compõem a coleta de dados, segue um quadro com a síntese dos objetivos e a metodologia usada:

Quadro 08 – Síntese dos objetivos e metodologia utilizada

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	METODOLOGIA
1) Identificar e analisar as características do mercado de trabalho no município na visão dos empregadores.	Na 1º etapa, aplicar um questionário dirigido aos empregadores (Anexo A). Utilizar uma amostra de empresas no município para aplicar a pesquisa. Aplicação: Agosto a outubro de 2015. Na 2º etapa, aplicar um questionário dirigido aos empregadores (Anexo B). Selecionar uma empresa de cada seguimento (Comércio, Indústria e Serviço), com os seguintes critérios: maior número de empregados e maior tempo de atuação no mercado. Aplicação: 01 a 15 de dezembro de 2015.
2) Identificar e analisar a visão dos empregadores sobre a qualificação dos trabalhadores no município.	Na 1º etapa, aplicar um questionário dirigido aos empregadores (Anexo A). Utilizar uma amostra de empresas no município para aplicar a pesquisa. Aplicação: Agosto a outubro de 2015. Na 2º etapa, aplicar um questionário dirigido aos empregadores (Anexo B). Selecionar uma empresa de cada seguimento (Comércio, Indústria e Serviço), com os seguintes critérios: maior número de empregados e maior tempo de atuação no mercado. Aplicação: 01 a 15 de dezembro de 2015.
3) Identificar as dificuldades dos empresários em encontrar trabalhadores qualificados para as vagas de emprego.	Na 1º etapa, aplicar um questionário dirigido aos empregadores (Anexo A). Utilizar uma amostra de empresas no município para aplicar a pesquisa. Aplicação: Agosto a outubro de 2015. Na 2º etapa, aplicar um questionário dirigido aos empregadores (Anexo B). Selecionar uma empresa de cada seguimento (Comércio, Indústria e Serviço), com os seguintes critérios: maior número de empregados e maior tempo de atuação no mercado. Aplicação: 01 a 15 de dezembro de 2015. Com base nos dados coletados, identificar as principais dificuldades apontadas pelos empresários.
4) Mapear as oportunidades de qualificação profissional oferecidas no município.	Aplicar um questionário com perguntas sobre o referido tema com as instituições de ensino e formação profissional (Anexo C). Aplicar um questionário com perguntas direcionadas sobre o tema para conhecer as ações e estratégias da Administração Municipal/PMCC (Anexo D). Aplicar um questionário com o coordenador local da FGTAS/SINE (Anexo E).

Fonte: GRIEBELER (2008). Adaptado pelo autor (2015).

Após a coleta de dados com a aplicação do questionário e entrevista com os empresários, foi possível atingir os objetivos propostos, de acordo com cada etapa da coleta de dados apresentada no quadro 08, ou seja, a identificação das principais características do mercado de trabalho e a visão dos empregadores sobre a qualificação dos trabalhadores no município, de forma quantitativa. Por fim, os dados coletados também permitiram identificar as dificuldades dos empresários, de forma qualitativa, em encontrar trabalhadores qualificados.



#### 4 O MUNICÍPIO DE CAPÃO DA CANOA - OBJETO DE ESTUDO

Para a realização deste trabalho, tomou-se como objeto de estudo o município de Capão da Canoa, no Rio Grande do Sul, analisando as características do mercado de trabalho e as principais atividades geradoras de emprego, a visão dos empregadores sobre a qualificação profissional no município e, por fim, a realização de um mapeamento das alternativas de qualificação profissional disponível no município para que os trabalhadores se qualifiquem. Este estudo busca responder o problema de pesquisa proposto para tal.

Como aspecto histórico, a ocupação do município de Capão da Canoa teve seu surgimento a partir de 1933 como 6º Distrito de Osório, denominado como “Vila de Capão da Canoa” e assim permaneceu por trinta anos, quando então se deu a emancipação do município, com a Lei 7.638, de 12 de abril de 1982. Naquele momento, o município contava, inicialmente, com 23 balneários, possuindo um raio de 30 quilômetros de praia.

Atualmente, encontra-se no município uma estrutura totalmente diferente da que se observava em seu marco inicial. Hoje, a cidade conta com 11 balneários, com uma extensão de 19,1 quilômetros para norte e sul, divididos em quatro distritos: *Capão da Canoa – sede*, *Capão Novo*, *Arroio Teixeira* e *Curumim*, formada por solo bastante arenoso, podendo ser observada a presença de algumas dunas naturais nos balneários de Praia do Barco, Capão Novo e Arroio Teixeira.

Quanto aos aspectos demográficos, cabe destacar que o município de Capão da Canoa é constituído de um patrimônio natural muito agradável, principalmente no verão, pois é nesta estação que o município recebe muitos visitantes. Constitui-se de uma planície costeira no Litoral Norte do Rio Grande do Sul. Segundo o Censo Demográfico do IBGE, a população de Capão da Canoa, nos últimos trinta anos, apresentou um crescimento, registrando, em 1991, uma população de 25.000 mil habitantes seguindo de 32.000 no ano de 2000 e, atualmente, compõe-se de 42.040 habitantes, conforme pesquisa realizada em 2010 pelo IBGE.

Os demais dados municipais seguem no quadro 09, segundo o *Atlas do Desenvolvimento Humano do Brasil*, indicando alguns dados importantes sobre a caracterização do território do município de Capão da Canoa - RS.

## Quadro 09 – Dados Municipais

Área: 94,45 km <sup>2</sup>
IDHM 2010: 0,743
Faixa do IDHM: Alto (IDHM entre 0,700 e 0,799)
População (Censo 2010): 42.040 hab.
Densidade demográfica: 445,18 hab/km <sup>2</sup>
Ano de instalação: 1982
Microrregião: Osório
Mesorregião: Metropolitana de Porto Alegre

Fonte: Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil. Disponível em:

<[http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil\\_m/capao-da-canoa\\_rs#demografia](http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/capao-da-canoa_rs#demografia).> Acesso em: 05 abr. 2015.

Estima-se, hoje, que a população do município esteja por volta dos 45.000 (quarenta e cinco mil) habitantes. Sabe-se que esse número aumenta consideravelmente em períodos de veraneio, compreendidos de dezembro a março, quando a marca chega a 600.000 (seiscentos mil) habitantes, entre visitantes e moradores fixos.

Os fatores que justificam o grande número de visitantes no município são, dentre outros, principalmente:

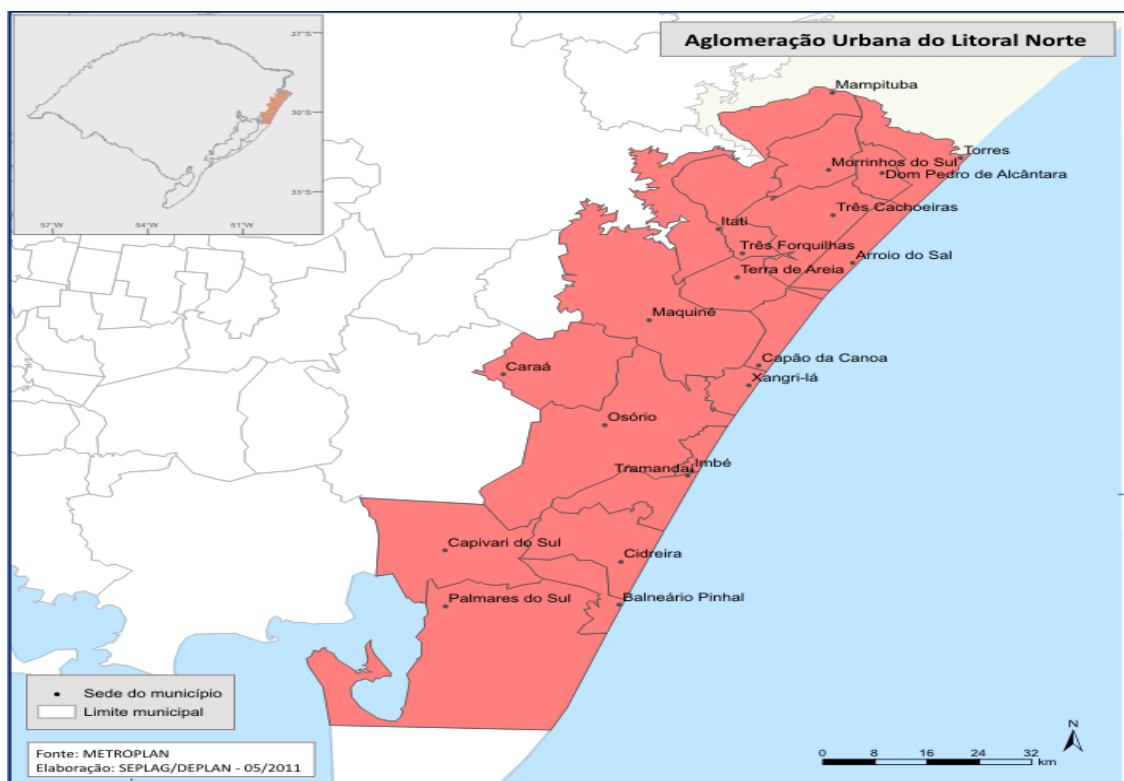
- O clima, com temperaturas agradáveis mesmo em períodos com temperaturas altas;
- A grande faixa costeira, utilizada para banho, pesca e prática de surfe;
- Uma estrutura, composta por belo calçadão, que possibilita a prática de esportes como: caminhada, ciclismo, vôlei, futebol.

A expansão demográfica de Capão da Canoa fez crescer a demanda por residências na praia. Logo, a indústria da construção civil na cidade de Capão da Canoa impulsionou a implantação de uma série de atividades relacionadas ao comércio e a serviços complementares, ampliando as opções de trabalho e atraindo uma população permanente para a região (RAMOS, 2014).

#### 4.1 Características do mercado de trabalho e o emprego formal no município de Capão da Canoa

O Litoral Norte do Rio Grande do Sul tem sua região delimitada ao sul pelo município de Balneário Pinhal em função de sua formação geológica, relevo, bacia de drenagem e limites políticos, até os limites de Torres. A região do Litoral Norte é composta por 21 municípios, entre eles Capão da Canoa, conforme dados do COREDE Litoral (FEE, 2013).

Figura: 01 Litoral Norte do Rio Grande do Sul



Fonte: Atlas Sócio Econômico Disponível em: <[http://www.scp.rs.gov.br/atlas/conteudo.asp?cod\\_menu\\_filho=807&cod\\_menu=805&tipo\\_menu=POPULA&cod\\_conteudo=1398](http://www.scp.rs.gov.br/atlas/conteudo.asp?cod_menu_filho=807&cod_menu=805&tipo_menu=POPULA&cod_conteudo=1398)> Acesso em: 30 abr. 2015.

A ocupação desse local é datado de 1732 e se destaca a colonização dos Açores, de Portugal e de Laguna, através da concessão de sesmarias e datas de terras. A economia se dava pela agricultura, pecuária e pesca. A falta de investimento em estradas dificultava o acesso ao litoral e a sua ocupação e urbanização foram mais intensas a partir de 1930, com investimentos do governo do estado em rede de água e de energia elétrica (SOUZA, 2013).

Os municípios com maior número de habitantes do litoral são Capão da Canoa, Tramandaí, Osório e Torres. Pode-se destacar que esses municípios “[...] possuem influência sobre os demais, recebendo mais investimentos e oferecendo melhor estrutura, conferindo-lhes maior importância no cenário regional” (RAMOS, 2014, p.16).

Tabela 01 – População Litoral Norte por Municípios em 2000-2010

Município	População total 2000	População total 2010	Variação %
Arroio do Sal	5.273	7.740	46,79
Balneário Pinhal	7.452	10.856	45,68
Capão da Canoa	30.498	42.040	37,85
Capivari do Sul	3.107	3.890	25,20
Caraá	6.403	7.312	14,20
Cidreira	8.882	12.668	42,63
Dom Pedro de Alcântara	2.636	2.550	-3,26
Imbé	12.242	17.670	44,34
Itati	-	2.584	-
Mampituba	3.106	3.003	-3,32
Maquiné	7.304	6.905	-5,46
Morrinhos do Sul	3.533	3.182	-9,93
Mostardas	11.658	12.124	4,00
Osório	36.131	40.906	13,22
Palmares do Sul	10.854	10.969	1,06
Terra de Areia	11.453	9.878	-13,75
Torres	30.880	34.656	12,23
Tramandaí	31.040	41.585	33,97
Três Cachoeiras	9.523	10.217	7,29
Três Forquilhas	3.239	2.914	-10,03
Xangri-lá	8.197	12.434	51,69
Litoral Norte	243.41	296.083	21,64
Rio Grande do Sul	10.187.792	10.693.929	4,97
Brasil	169.774.594	190.755.799	12,36

Fonte: RAMOS (2014). Adaptado pelo autor.

Os dados do Censo Demográfico de 2010, apresentados na tabela 01, demonstram que o estado apresentou um aumento na taxa de crescimento populacional considerando o período de 2000-2010. É importante destacar que o Litoral Norte apresentou taxas elevadas de crescimento populacional diferenciada do restante do estado, registrando um crescimento de 21,64%, enquanto o estado registrou apenas 4,97%, de acordo com Ramos (2014).

Para Scheffer (2010), a atividade turística e o processo de urbanização dos municípios costeiros do Litoral Norte do Rio Grande do Sul, somadas às emancipações políticas, os investimentos de empresas no Litoral Norte, associados

aos investimentos do Poder Público, através de obras, como a duplicação da rodovia BR 101, a construção da Rota do Sol RS 486, a Estrada do Mar RS 389, contribuíram fortemente para o processo de urbanização da região. Assim, os veranistas de Porto Alegre e Caxias do Sul na Serra Gaúcha começaram suas construções residenciais no Litoral Norte a partir do ano de 1982.

Outro investimento importante para o processo de urbanização do litoral foi a construção da Estrada do Mar, RS-389, em 1980, fazendo a ligação dos municípios de Osório e Torres, facilitando o acesso às praias. É importante destacar que Capão da Canoa naquele tempo pertencia ao município de Osório, emancipado em 1982. Já Xangri-lá foi emancipado em 1992 de seu município de origem, Capão da Canoa. (SOUZA, 2013).

Entre os municípios do Litoral Norte, pode-se perceber uma diferenciação ambiental, social e econômica bastante desigual. Ramos (2014) destaca como município praiano e não praiano principalmente a distinção da natureza da região, refletindo nas suas atividades econômicas. “Por esta variedade reunida em seu território, a região possui características peculiares e bastante heterogêneas entre seus municípios” [...]. Uma característica importante é a sazonalidade e ocupação rural que são claramente distintas nos municípios (RAMOS, 2014, p. 33).

Tabela 02 – População por gênero, rural/urbana – Capão da Canoa – RS

POPULAÇÃO	POPULAÇÃO 2000	POPULAÇÃO 2010
HOMENS	15.099	20.616
MULHERES	15.399	21.424
URBANO	30.334	41.787
RURAL	164	253
TOTAL	30.498	42.040

Fonte: Atlas Desenvolvimento Humano. Adaptado pelo autor (2015).

Conforme dados da tabela 02, uma característica da mão de obra em Capão da Canoa é que a cidade se encontra em espaço urbano, visto que a população rural é mínima. A composição da população economicamente ativa na cidade é de 70,8%, seguida de 23,3% inativa e 5,9% economicamente ativa desocupada, registrando uma menor taxa em relação ao ano de 2000.

Tabela 03 – Escolaridade da população 2000-2010

	Ano 2000 (%)	Ano 2010 (%)
Fundamental incompleto/ analfabeto	8	4,5
Fundamental incompleto	57,5	40,2
Fundamental completo	15,3	21,1
Médio completo	13,9	24,1
Superior completo	5,3	10,1
TOTAL	100	100

Fonte: Atlas Desenvolvimento Humano. Adaptado pelo autor (2015).

Em relação aos índices de educação da população em Capão da Canoa, tem-se uma concentração de pessoas com ensino fundamental incompleto/completo, pois 61,3% encontram-se nesta classe, seguido de 24,1% com ensino médio e apenas 10,1% com ensino superior. Esta última apresentou um aumento relevante se comparado ao ano de 2000, quando apenas 5,3% da população possuía ensino superior. Sobre a qualificação profissional da população, pode-se dizer que ainda existem muitas pessoas que não conseguiram completar seus estudos básicos. Essa é uma característica das pessoas que trabalham no setor que mais emprega na cidade - a construção civil - sendo a escolaridade normalmente baixa.

Sobre o IDESE (Índice de Desenvolvimento Socioeconômico) do Litoral Norte, Ramos (2014) destaca que não considera outros aspectos relevantes no conceito de qualidade de vida da população dessa região. O autor considera os fatores como “segurança pública, mobilidade urbana, lazer e empregabilidade” como forma de apontar a realidade do Litoral Norte. Já em relação ao Estado, a região aponta algumas fragilidades (RAMOS, 2014, p. 39).

## 4.2 As atividades econômicas e a distribuição do emprego formal no município

Para a realização desta análise, tomar-se-á como objeto de estudo a estrutura econômica do município de Capão da Canoa, analisando suas características e as principais atividades econômicas no município. Além disso, usar-se-á, também, a dinâmica do mercado de trabalho com base em dados fornecidos pela RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) do ano de 2013, destacando as principais atividades pelos Quocientes Locacionais<sup>3</sup> (QLs).

O sistema de North, destacado por Paiva (2014), permite distinguir dois tipos de atividade econômica regional ou local: 1) as atividades propulsivas são aquelas responsáveis pelo ingresso inicial de recursos monetários no território. São as atividades pelas quais as regiões se vinculam à nação. 2) as atividades reflexas são aquelas que se voltam para o atendimento das demandas locais. Elas dependem do ingresso inicial para emergirem. Mas ao emergirem, elas se retroalimentam, se multiplicam.

A análise de um território levando em conta o QL das atividades econômicas considera que um QL acima de 1,00 (um) atende a moradores e visitantes, como, por exemplo, Capão da Canoa, uma cidade turística. Para o uso desse indicador, Paiva (2013) desta a necessidade de determinar a economia de referência, neste caso, para a região do Litoral Norte Gaúcho, toma-se o Rio Grande do Sul. Nesse sentido, quanto maior for o QL destaca-se, então, a importância dessa atividade (incluindo atividades diretas ou indiretas) no contexto do desenvolvimento econômico do território.

A identificação e hierarquização das cadeias propulsivas se baseia em três critérios básicos, conforme Paiva (2014, p. 50):

- número de empregos gerados na atualidade;
- perspectivas de mercado à frente e da competitividade da economia regional para atender mercados em expansão;

---

<sup>3</sup> Conforme Paiva (2013), a dinâmica de um território e sua região economicamente consistente deve partir do perfil de especialização e exportações. É necessário delimitar um indicador que diferencie as atividades voltadas para o mercado interno das atividades propulsivas. Este indicador, desenvolvido por Hildebrand e Mace (1950), é o Quociente Locacional que, Segundo North (1955, p. 300/1), “[...] compara a concentração de emprego de uma determinada indústria em uma área (a economia objeto) com outra área (a economia de referência).”

- capacidade dos agentes e sistemas locais para o enfrentamento dos desafios e demandas de inovação tecnológica, gerencial e produtiva da cadeia.

Nesse item, será apresentada uma breve análise das principais atividades econômicas que apresentam maior número de empregos bem como sua classificação em atividade propulsiva ou reflexa da atividade principal. Isso tudo com o objetivo de destacar as atividades potenciais da economia local e sua importância para o desenvolvimento regional.

### Quadro 10 - Administração Pública

Síntese da Atividade	Capão da Canoa (QL)	Nº de empregos Capão da Canoa	Nº de empregos no RS	Classificação
Administração Pública	1,12	1.642	321.351	G Propulsiva <sup>4</sup>

Fonte: RAIS (2013). Adaptado pelo autor.

A principal atividade desse grupo é a administração pública que, em geral, ocupa o funcionalismo público, na esfera Municipal, Estadual e Federal. Entre as atividades de administração pública, cabe destacar a relação de dependência do município de Xangri-lá em relação a alguns serviços de gestão pública, pois algumas atividades são concentradas em Capão da Canoa que visa atender às demandas de ambos os municípios.

Dentre os serviços públicos que atendem aos municípios pode-se citar a Secretária da Fazenda do Estado cujo escritório sede é em Capão da Canoa. O Fórum tem sua comarca em Capão da Canoa, e todos os serviços da justiça comum são para atender à demanda de ambos, assim como Justiça do Trabalho, Tabelionato e Registro de Imóveis, Serviços prestados pelas Agências da Caixa Econômica Federal, por exemplo, encaminhamento para saque do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) e financiamento habitacional. Este último contempla apenas uma agência no município e apresenta uma carência de pessoal em sua estrutura para atender à demanda da sociedade.

<sup>4</sup>Atividades integralmente financiadas por dispêndio governamental denominadas G Propulsivas. As siglas derivam da notação convencional para Exportação (X) e Gasto Governamental (G). (PAIVA, 2014).



Portanto, a atividade de administração pública que engloba serviços para um grande número de habitantes de ambos os municípios não apresenta um expressivo número de empregos gerados. Isso porque alguns serviços podem ser considerados precários no atendimento à população.

**Quadro 11 - Turismo e Lazer**

Síntese da Atividade	Capão da Canoa (QL)	Nº de empregos Capão da Canoa	Nº de empregos no RS	Classificação
Turismo e Lazer	2,94	397	29.558	TrS Propulsiva <sup>5</sup>

Fonte: RAIS (2013). Adaptado pelo autor.

Nessa cadeia denominada Turismo e Lazer, podem-se verificar duas principais atividades relacionadas ao lazer e a estabelecimentos hoteleiros. Cabe destacar que, mesmo sendo um município com potencial turístico, Capão da Canoa tem nesta atividade poucas pessoas empregadas, concluindo-se, assim, que essa não é uma atividade muito explorada, embora a região do litoral apresente esse potencial.

Essa cadeia é, normalmente, movimentada principalmente pelo turismo eventual, não sendo o público-alvo de investimento das empresas locais, pois o foco é o turista permanente que pode ser representado, de acordo com Paiva (2013, p. 103), “pelo aposentado ou rentista que opta por domiciliar-se em um território distinto daquele em que trabalhou e ou que lhe proporcione a renda atual por avaliar que o novo domicílio lhe proporciona uma qualidade de vida superior.” Com essa classificação de turista, acaba por adquirir seu imóvel próprio que, por sua vez, fomenta a atividade da construção civil, que é amplamente explorada no município bem como em outros municípios do Litoral Norte.

Em outro estudo realizado por Pinent (2015, p. 52), ao relacionar a empregabilidade do Litoral Norte às atividades relacionadas ao turismo, “demonstra que o turismo movimenta a economia local [...]”, porém não se destaca nem como os maiores QL, nem com as maiores empregabilidades. É possível verificar na região

<sup>5</sup> O símbolo TrS busca resgatar o fato desta renda advir de transferências privadas associadas à aquisição de serviços no território por turistas. (PAIVA, 2013, p. 102-103). Destaca quatro tipos de turistas: 1) turismo de lazer; 2) turismo de compras e serviços; 3) turismo de negócio; e 4) turismo permanente.

do litoral e especificamente em Capão da Canoa a deficiência em atividades ligadas ao turismo, seja eventual ou permanente. Conforme afirma Moraes (2003), para o desenvolvimento regional-local de determinado território, é preciso identificar as potencialidades endógenas. Dessa forma, é preciso desenvolver as comunidades locais de forma estratégica a potencializar o desenvolvimento regional local. Atualmente, poucas atividades desenvolvidas na cidade estão voltadas para o turismo.

Considerando a atividade propulsiva, é preciso criar uma identidade para a cidade de forma que não somente as belezas naturais, mas também uma estrutura pensada e criada de maneira estratégica possa atender e atrair os turistas. Por exemplo, pode ser citada a especialização das empresas locais em relação à qualidade do atendimento no comércio em geral, na prestação de serviços e na gastronomia de referência local e regional. Essa característica pode ser um fator de atração ao turista, seja ele permanente ou eventual e, assim, manter o desenvolvimento da região por meio do turismo.

De acordo com Paiva (2015, p. 14), o tamanho e o crescimento da economia regional dependem do crescimento de sua atividade propulsiva, pois as atividades não são independentes e se relacionam umas com as outras. Será necessária a união de esforços entre empresas do setor para o desenvolvimento de estratégias para melhor exploração das atividades relacionadas ao turismo no município e em todo litoral.

#### Quadro 12 - Construção Civil

Síntese da Atividade	Capão da Canoa (QL)	Nº de empregos Capão da Canoa	Nº de empregos no RS	Classificação
Construção Civil	2,41	3.763	342.607	Propulsiva <sup>6</sup>

Fonte: RAIS (2013). Adaptado pelo autor.

<sup>6</sup>O sistema de North permite identificar na atividade econômica regional ou local as atividades propulsivas que são aquelas responsáveis pelo ingresso inicial de recursos monetários no território. São as atividades pelas quais as regiões se vinculam à nação. Há dois tipos de atividades propulsivas: 1) atividades que geram bens tradables (transportáveis), que são “exportados” para fora da região. 2) atividades que geram (bens e) serviços não tradables e não-ubíquos, pois a escala mínima eficiente é demasiado elevada para serem ofertados em espaços rurais e cidades de pequeno porte. No primeiro caso, a renda primária ingressa no território por depósitos bancários realizados pelo comprador. No segundo caso, é o próprio comprador que se dirige ao território para adquirir o (bem ou) serviço. (PAIVA, 2014).

Neste grupo, é possível identificar as atividades ligas à construção civil, que pode ser considerada propulsiva, e demais produtos e serviços característicos da função, desde a fundação até o acabamento e também relacionada a reformas e manutenção de imóveis. Essas atividades podem ser consideradas como reflexo da atividade principal que juntas foram responsáveis por 3.763 empregos. As principais atividades desse grupo são: edificações e incorporação (compra e venda) de imóveis diretamente ligadas à construção civil. Na sequência, cabe destacar as atividades de condomínios e administração de imóveis prediais, duas atividades de serviços importantes ligadas à principal atividade econômica no município.

A construção civil é a principal atividade econômica, e o produto condomínio horizontal fechado provoca diversos impactos também no meio ambiente, no modelo de urbanização e na vida das pessoas. Modificam, principalmente, a paisagem natural do litoral entre o mar e a lagoa, devido à ocupação urbana de áreas rurais, com grandes e luxuosas residências. O cenário do mercado da construção civil no litoral teve uma grande evolução e, nestes últimos dez anos, grandes empreendimentos e, conseqüentemente, grandes empreendedores, juntamente com outros profissionais do ramo da construção civil, iniciaram suas atividades no município (SESSEGOLO, 2014).

No Litoral Norte do Rio Grande do Sul, principalmente nas cidades de Xangri-lá e Capão da Canoa, os condomínios horizontais residenciais surgiram, inicialmente, a partir de 1990. No ano de 2012, registrava-se o número de nove condomínios em Capão da Canoa e 18 em Xangri-lá. Os empreendimentos não estão limitados a uma localização pré-determinada. Em toda extensão territorial dos municípios encontram-se tais modelos de ocupação na beira mar bem como à beira da lagoa (SOUZA, 2013).

Com o dinamismo da construção civil, pode-se perceber que, no município, cresceu a demanda por outras atividades, despertando o interesse dos empreendedores, além de profissionais que passaram a investir no município. Neste grupo, encontra-se também a atividade de comércio de materiais de construção que representa a ocupação de 608 funcionários, um reflexo da construção civil no município. Conforme dados da junta comercial do RS de 2013, 16 empresas de materiais de construção disputavam o mercado em 2000 e, em 2010, já disputavam a preferência do consumidor 35 empresas do segmento (RAMOS, 2014).

**Quadro 13 - Atividades Ligadas à Construção Civil**

Síntese da Atividade	Capão da Canoa (QL)	Nº de empregos Capão da Canoa	Nº de empregos no RS	Classificação
Logística	0,22	137	134.786	Genérico/ Reflexo
Madeira e Mobiliário	0,55	153	61.348	Genérico Reflexo

Fonte: RAIS (2013). Adaptado pelo autor.

Nas atividades da cadeia de Logística, Madeiras e Mobiliários, identificaram-se atividades ligadas indiretamente à construção civil, seja para o fornecimento de madeiras, fabricação de artigos de madeiras, bem como para a fabricação de móveis e mobiliários em geral. Já na atividade de logística, encontram-se atividades de transporte como suporte à atividade principal da construção civil. Nessa atividade, encontra-se a de malotes e entrega. Portanto, ambas as cadeias são fomentadas como reflexo da atividade central do município.

**Quadro 14 - Produto e Serviços para População Local e/ou Destinados ao Turismo e Lazer**

Síntese da Atividade	Capão da Canoa (QL)	Nº de empregos Capão da Canoa	Nº de empregos no RS	Classificação
PROD. E SERV. P/ FAMÍLIAS E/OU TURISMO & LAZER	1,51	4.491	649.175	Consumo Reflexo

Fonte: RAIS (2013). Adaptado pelo autor.

Neste grupo, podem-se identificar as atividades reflexas, que são: comércio de artigos do vestuário e calçados, comércio de alimentos e bebidas como os Restaurantes e Lanchonetes e produtos farmacêuticos, pois essas atividades apresentadas são as que apresentam maior número de empregos gerados. De acordo com a forte demanda da população local bem como aquela demanda do

<sup>7</sup> Conforme Paiva (2013, p. 117), as atividades que respondem a demanda derivadas das atividades principais consideradas propulsivas são denominadas de dois tipos: aquelas destinadas a atender a demanda do consumidor local denominadas como “Consumo reflexo” e aquelas voltadas ao atendimento de demandas dos mais distintos agentes sediados localmente, sejam eles consumidores, empresas ou órgãos governamentais são denominados de “Genérico Reflexas”.

turista/veranista por produtos em geral, essas atividades têm uma grande importância, pois se encarregam de oferecer produtos para atender ao grande número de visitantes durante o período de veraneio e, também, aos moradores durante o restante do ano.

Para esse grupo de atividade, cabe destacar expressiva geração de empregos e sua classificação passa a ser de função mista. Isso porque os produtos e os serviços que são oferecidos nessas atividades atendem à demanda da população do município de Capão da Canoa e Xangri-lá, assim como as pessoas que circulam entre as duas cidades para procurar trabalho e produtos de suas necessidades.

**Quadro 15 - Serviços em geral**

Síntese da Atividade	Capão da Canoa (QL)	Nº de empregos Capão da Canoa	Nº de empregos no RS	Classificação
Serviços de Saúde	0,69	442	141.072	Função Mista <sup>8</sup>
Serviços de Educação	0,63	208	72.092	Função Mista
Serviços para Famílias	0,35	104	65.142	Consumo Reflexo
Serv. p/ Famílias e Empresas	0,79	364	100.925	Genérico Reflexo <sup>9</sup>
Serv. e Org. Sociais	0,56	128	50.021	Genérico Reflexo
Serv. de Utilidade Pública	0,96	79	17.936	Genérico Reflexo
Atividades Indeterminadas	0,37	62	36.930	Indeterminada

Fonte: RAIS (2013). Adaptado pelo autor.

No grupo de serviços em geral, podem-se encontrar os principais serviços da área médica que, em sua maioria, são prestados no município de Capão da Canoa. No caso de especialidades, atende também à população da cidade de Xangri-lá, classificando-se, dessa forma, como função mista.

<sup>8</sup> As atividades classificadas como mistas atendem tanto a demanda de não domiciliados (turistas), quanto às demandas locais (moradores).

<sup>9</sup> Estas atividades são aquelas que respondem a demanda derivadas das atividades principais voltadas ao atendimento de demandas dos mais distintos agentes sediados localmente, sejam eles consumidores, empresas ou órgãos governamentais são denominados de “Genérico Reflexas”. (PAIVA, 2013, p.117).

Já os serviços de educação estão, em sua maioria, concentrados em Capão da Canoa, pois o município conta com escolas profissionalizantes e faculdades. Quanto aos serviços de ensino superior, divide-se entre Capão da Canoa, Osório e Torres, pois a proximidade entre os municípios permite buscar um serviço de qualidade em outras localidades, bem como a possibilidade de serem ofertados para todo o Litoral Norte. Outro serviço com forte representatividade é oferecido pelos bancos (com carteira comercial) e serviços sociais CEF (FGTS e Habitação), também com função mista, pois atende à população local e os turistas visitantes.

Por fim, as principais atividades e sua empregabilidade ocorrem no município de Capão da Canoa, destacando que muitas atividades têm relação com a demanda de produtos e serviços utilizados pela população do município de Xangri-lá. Isso pode ser explicado em função da originalidade e ainda da dependência, pois, mesmo com sua emancipação, a população do município ainda considera que alguns produtos e serviços são referência na cidade de Capão da Canoa.

A proximidade entre os dois municípios carrega outra característica com relação ao emprego, pois a população de Xangri-lá tem mais opções de emprego em Capão da Canoa. Mas isso não impede que o contrário também aconteça, uma vez que duas atividades são marcadas por essa característica: o comércio e a construção civil, sendo que esta última se dá, principalmente, nos condomínios horizontais fechados.

Finalizada a apresentação das atividades no município, cabe destacar que, para o desenvolvimento regional do litoral e especificamente do município de Capão da Canoa, deve ser seguido um plano de estudos sobre as atividades com maior relevância na economia da cidade e identificar a potencialidade do surgimento de novos investimentos na região por parte de outras empresas e ações públicas, garantindo, assim, a ocupação de uma grande parcela de pessoas não ocupadas. Paiva (2004, p. 131) descreve que o ponto de partida para ações públicas para o desenvolvimento regional “é um diagnóstico das potencialidades e dos estrangulamentos” nos diversos setores e territórios. Portanto, é necessário compreender a dinâmica do mercado, identificando suas fragilidades.

Para uma maior produtividade das empresas locais e o desenvolvimento de atividades econômicas voltadas para o lazer e o turismo, ou as reflexas, mesmo com sua característica sazonal, o município deve oferecer outros atrativos que poderá

superar a sazonalidade durante a baixa temporada. Cabe destacar que os esforços devem estar focados nas atividades econômicas consideradas propulsivas da economia local e não somente nas reflexas, como: comércio a varejo e serviços diversos. Devem-se considerar as atividades propulsivas do território, pois, conforme Paiva (2015), se a qualificação empresarial focar seus esforços somente nas atividades reflexas, sua alavancagem no mercado pode ser relativamente pequena.

No próximo subitem, encontra-se a apresentação dos resultados da pesquisa realizada entre os meses de agosto a dezembro de 2015, junto aos empresários do município de Capão da Canoa-RS.

### **4.3 Análise dos dados coletados nas empresas locais**

A primeira etapa da análise dos dados foi dividida em 04 (quatro) eixos. Os eixos abordados são:

- O perfil das empresas participantes da pesquisa;
- As características do mercado de trabalho na visão dos empregadores;
- A visão dos empregadores em relação à qualificação profissional dos trabalhadores; e
- A dificuldade dos empresários em contratar trabalhadores qualificados.

#### **4.3.1 Perfil das empresas participantes da pesquisa**

A distribuição pode ser analisada conforme o Quadro 16. É importante lembrar que o tamanho da amostra foi definida usando amostragem estratificada proporcional, utilizando um estimador de proporcionalidade para cada segmento de empresas identificado na população-alvo.

Quadro 16 – Ramo de atuação das empresas

Segmentos Pesquisados	Amostra Pesquisada	Representatividade (%)
Comércio	142	36
Serviços	229	58
Indústria	22	6
<b>Total</b>	<b>393</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

No cadastro de empresas da PMCC (Prefeitura Municipal de Capão da Canoa), foi identificada a quantidade de empresas (população-alvo da pesquisa) com alvará ativo em cada segmento (Comércio, Serviços e Indústria). Isso possibilitou aplicar um cálculo estatístico para definição da amostra mínima de empresas necessárias para a aplicação do questionário.

Quadro 17 - Tempo de atuação no mercado de Capão da Canoa

	SERVIÇO	COMÉRCIO	INDÚSTRIA	Total	%
Até 01 ano	3	3	0	6	2
01 – 04 anos	35	27	1	63	16
05 – 09 anos	44	45	4	93	24
10 – 14 anos	58	37	6	101	26
15 – 20 anos	59	19	6	84	21
20 anos ou mais	30	11	5	46	12
<b>Total</b>	<b>229</b>	<b>142</b>	<b>22</b>	<b>393</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

Na amostra, é possível identificar que um grande número de empresas já atua no mercado de Capão da Canoa há mais de dez anos, ou seja, 59% da amostra apresenta atividades acima de 10 anos no município. O período de 05 a 09 anos representa 24% dos respondentes distribuídos, principalmente, nos segmentos serviço e comércio. O montante com no mínimo 10 e até 20anos representa 47% da amostra distribuída entre comércio, serviço e um número pequeno na indústria com experiência no município. Por fim, 12% dessas empresas pesquisadas acompanharam o desenvolvimento do município por mais de vinte anos.



Quadro 18- Porte da empresa conforme faturamento anual

	SERVIÇO	COMÉRCIO	INDÚSTRIA	Total	%
Profissional Liberal	29	1	0	30	8
M E I	30	23	0	53	13
ME	99	72	5	176	45
EPP	56	39	10	105	27
GERAL	15	7	7	29	7
TOTAL	229	142	22	393	100

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

Entre os respondentes, encontram-se apenas 8% na categoria Profissional Liberal, atuando, principalmente, como advogados e profissionais da saúde em clínicas de especialidades médicas. Outros 13% estão enquadrados como Micro Empreendedor Individual (MEI) com até 60.000,00 de faturamento anual. Nessa parte da amostra, foi possível identificar pequenas empresas compostas por uma estrutura enxuta, com um número mínimo de funcionários possível, considerando que a pesquisa foi realizada em um período de baixo movimento decorrente da sazonalidade da economia do litoral.

A amostra da pesquisa está concentrada em Micro Empresa (ME) com até R\$ 360.000,00 de faturamento anual, representando 45% da amostra pesquisada nos segmentos serviço e comércio. Na sequência, com menor representatividade nesta amostra, estão as empresas de pequeno porte (EPP) de R\$ 360.000,01 até R\$ 3.600.000,00 de faturamento anual, com 27% dos respondentes. E, por fim, com apenas 7% da amostra, estão as empresas enquadradas como média ou grande, com faturamento acima de R\$ 3.600.000,00 anual. Dessa forma, cabe ressaltar que um grande número da amostra é composto por empresas locais, e algumas empresas têm acompanhado o desenvolvimento do mercado nos últimos anos, diferentemente de grandes empresas que mantêm suas filiais no município apenas para a temporada de veraneio.

Quadro 19– Público-alvo das empresas

	SERVIÇO	COMÉRCIO	INDÚSTRIA	Total	%
Turista/ Veranista	31	20	13	64	16
Moradores do município e região	74	38	3	115	29
Empresas da região	12	0	1	13	3
Público misto	112	84	5	201	51
<b>TOTAL</b>	<b>229</b>	<b>142</b>	<b>22</b>	<b>393</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

A amostra pesquisada está concentrada em Comércio e Serviços, e o público-alvo dessas empresas é o misto, representado por 51% da amostra, ou seja, por moradores do município e região pela proximidade geográfica com outros municípios. Também podem ser entendidos nessa variável os moradores e veranistas. Já o foco no turista/veranista é restrito, principalmente no período de alta temporada de verão, compreendido pelos meses de dezembro, janeiro e fevereiro, representando apenas 16% dos clientes.

É importante destacar que principalmente as empresas de serviços têm o veranista como principal cliente, uma vez que foi verificado, na pesquisa, que 31 empresas têm esse turista como o principal cliente. Isso porque alguns serviços como construção e manutenção residencial são contratados mesmo em baixa temporada. Treze empresas do segmento construção civil apontam o turista/veranista como público-alvo, principalmente pelo produto imobiliário de alto valor agregado, destinado às classes A e B. Poucas empresas da construção civil no município oferecem produtos para classes mais baixas, sendo uma justificativa a supervalorização dos imóveis nos últimos anos.

Quadro 20 - Investimento em melhorias na empresa

	SERVIÇO	COMÉRCIO	INDÚSTRIA	Total	%
até seis meses	40	26	0	66	17
01 ano	36	26	9	71	18
02 anos	19	18	3	40	10
Não fez investimento	134	72	10	216	55
<b>TOTAL</b>	<b>229</b>	<b>142</b>	<b>22</b>	<b>393</b>	<b>100</b>
Pretende investir?Sim	20	18	6	44	20
Não	114	54	4	172	80
	134	72	10	216	100

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

Quando interrogados sobre investimento em estrutura física da empresa, um número expressivo de 216 empresas da amostra afirmou não ter realizado investimento. Sobre a pretensão de fazer, 80% dessas empresas não pretendem fazer investimentos para melhorias de sua empresa. Essa estratégia preocupa, pois, com o crescimento da cidade e a proximidade da temporada de verão, essa não deveria ser uma proposta para uma cidade que depende da temporada de veraneio de dezembro a março.

O potencial para o comércio despertou, nos últimos anos, o interesse em grandes empresas de instalarem no município suas filiais, gerando um número maior de empregos como fator positivo. Porém, isso também serve de alerta aos empresários locais quando se questiona o investimento em melhorias internas na empresa, pois a concorrência no mercado agora apresenta empresas de nível nacional com muita expertise no comércio e muito mais preparadas.

Quadro 21 – Quadro de funcionários

	SERVIÇO	COMÉRCIO	INDÚSTRIA	Total	%
até 04 Funcionários	92	53	4	149	38
05 – 09 Funcionários	60	39	2	101	26
10 – 14 Funcionários	37	22	6	65	17
15 – 19 Funcionários	17	15	3	35	9
20 – 25 Funcionários	10	6	3	19	5
Mais de 25 Funcionários	13	7	4	24	6
<b>TOTAL</b>	<b>229</b>	<b>142</b>	<b>22</b>	<b>393</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

O quadro de funcionários das empresas pesquisadas nessa amostra é composto, na maioria, por até quatro colaboradores. A apresentação de 38% das empresas com um baixo número de funcionários pode ser justificado pelo fato de que a pesquisa foi realizada em um período de baixa temporada, quando as empresas têm seu quadro de funcionários reduzido. O total de 26% das empresas atua no serviço seguido de comércio e indústria com quadro composto por cinco até nove colaboradores. E 17% da amostra pesquisada é composta por organizações com mais de 10 colaboradores.

Somando o total de 37% das empresas pesquisadas têm seu quadro de funcionários formado por mais de 10 funcionários, e apenas 6% acima de 25 colaboradores. Cabe lembrar que esse número de empregos pode até duplicar durante a temporada de verão, principalmente no comércio em geral.

Embora se tenha um expressivo número de empresas com quadro reduzido de colaboradores no momento da pesquisa, foram identificadas 51 oportunidades de empregos nas empresas pesquisadas. Isso significa 29 (vinte e nove) vagas em serviços, 21 (vinte uma) nas empresas comerciais e uma vaga na indústria.

Quanto à ocupação dos colaboradores das empresas, pode-se perceber que um grande número está vinculado às atividades operacionais, como: vendedores, caixa, entregadores, sendo que um número pequeno ocupa cargos de gerência e supervisão. Na amostra pesquisada, foi possível identificar que, em grande maioria, os proprietários têm atuação constante nas empresas.

Em relação ao gênero dos colaboradores, foi possível identificar que, nas empresas pesquisadas, há um equilíbrio entre masculino e feminino. Cabe destacar que a indústria ainda é fortemente ocupada por homens, e as mulheres têm mais atuação no comércio e serviços.

Quadro 22 - Frequência de treinamentos aos seus funcionários

	SERVIÇO	COMÉRCIO	INDÚSTRIA	Total	%
Semanal	5	2	1	8	2
Mensal	19	7	0	26	7
Semestral	14	13	2	29	7
Anual	18	21	13	52	13
Não oferece	173	99	6	278	71
Total	229	142	22	393	100

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

Outro questionamento importante sobre o perfil das empresas nesta etapa da pesquisa é sobre a frequência da aplicação de treinamento aos colaboradores. Foi verificado que 71% dos participantes da amostra não oferecem treinamento aos colaboradores. As demais empresas seguem uma frequência anual, semestral, mensal e um número mínimo semanal. Essas empresas mostram-se despreocupadas com a formação de seus colaboradores.

Quadro 23 – Participação em programas de qualificação profissional

	SERVIÇO	COMÉRCIO	INDÚSTRIA	Total	%
NÃO	171	97	15	283	72
SIM	58	45	7	110	28
Projeto ou programa de qualificação utilizado pelas empresas				393	100
SENAI, SENAC, SEBRAE	14	27	3	44	11
Projeto público de qualificação (sem custo)	2	2	0	4	1
Aplicado por empresa privada (investimento)	42	16	4	62	16
TOTAL				110	28

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

Sobre a participação dessas empresas em programas de formação e qualificação profissional entre o período de 2014 e 2015, 72% dos respondentes afirmam não terem participado, enquanto 28%, de forma positiva, afirmam que participaram e, principalmente, aplicado por empresa privada, sendo que precisaram investir no programa qualificação dos seus colaboradores. “A adoção desta política significa um ponto positivo em termos de qualificação profissional, pois, ao oferecer tal incentivo, o trabalhador pode ampliar sua capacidade prática e cognitiva”. (GRIEBELER, 2008, p. 64).

Diante da amostra pesquisada com as empresas que participaram dos programas de qualificação, somente 11% dos envolvidos afirmam ter utilizado os programas gratuitos ou políticas públicas, principalmente aqueles aplicados pelo SENAC (empresas do comércio e serviços) e o SENAI (empresas da construção civil). Cabe destacar que essas instituições estão aplicando no município cursos do programa Jovem Aprendiz<sup>10</sup>, e as empresas utilizam esses programas de acordo com a legislação vigente. Portanto, o baixo número de empresas acima de 10 funcionários representa também a baixa procura e envolvimento com programas de qualificação profissional por meio dos programas de Jovem Aprendiz.

Cabe salientar que uma característica do mercado de trabalho é que o número de funcionários na maioria das empresas pode ser maior. Porém, isso acontece em apenas alguns meses, principalmente naqueles conhecidos como de veraneio, justificando, assim, a não participação nos programas obrigatórios, mas nada impede que sejam desenvolvidos programas internos de qualificação.

#### **4.3.2 A visão dos empregadores sobre o mercado de trabalho de Capão da Canoa**

Na tabela 04, é possível verificar como é avaliado o desenvolvimento do município nos últimos 20 anos e o desafio de superar a sazonalidade da economia local e o emprego no mercado de trabalho.

---

<sup>10</sup> Revigorado e atualizado pela Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000, o programa tem como objetivo a inclusão de estudantes, entre 14 e 18 anos, no mercado de trabalho, atuando em empresas que são obrigadas a receber aprendizes, em percentagens que variam de cinco por cento (mínimo) a 15 por cento (máximo) de trabalhadores existentes e que demandem formação profissional.

Tabela 04 – O desenvolvimento do município na visão dos empresários

COMÉRCIO	SERVIÇO	INDÚSTRIA
O município se desenvolveu muito nos últimos 20 anos, porém, muito está ligado à construção civil. Os demais geradores de emprego se restringe muito à temporada de verão. E nesse momento as pessoas não são treinadas para receber turistas. Nosso desafio é tornar a cidade de fato turística e não apenas de veraneio.	O município cresceu e se desenvolveu muito nestes últimos anos, novas empresas vieram para a cidade aumentando o mercado de trabalho a população já acostuma-se com a sazonalidade, mas com o grande crescimento da cidade o período do verão já não é o único meio de sobrevivência como há 20 anos atrás.	É visível o crescimento/desenvolvimento dos últimos anos, principalmente na estrutura do município. Quanto a sazonalidade percebe-se maior movimentação no comércio uma vez que a indústria mantém suas atividades a ano todo. Seria muito oportuno prolongar o período de veraneio, afim de aumentar o faturamento do comércio temporário.

Fonte: Dados da pesquisa. 2ª etapa (2015).

Na visão dos empresários participantes desta etapa da pesquisa, foi destacado o desenvolvimento no município por meio da construção civil, que se tornou a principal atividade geradora de emprego durante o ano inteiro. O fato das oportunidades de emprego, durante a temporada de veraneio, aumentarem consideravelmente é evidente, mas já não é mais a única alternativa de trabalho.

Assim como já foi abordado em outras pesquisas, e também nesta a partir do exemplo da empresa, o comércio destacou o desafio de transformar o município em uma cidade reconhecida pelos atrativos turísticos.

Quadro 24 – Oferta e demanda de mão de obra

	SERVIÇO	COMÉRCIO	INDÚSTRIA	Total	%
Muitas vagas e poucos profissionais	64	30	3	97	24,68
Muitos profissionais e poucas vagas	14	12	3	29	7,38
Faltam oportunidades de empregos	56	27	4	87	22,14
Falta de profissionais qualificados para ocupar as vagas disponíveis	95	73	12	180	45,80
<b>TOTAL</b>	<b>229</b>	<b>142</b>	<b>22</b>	<b>393</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

O quadro 24 destaca as características do mercado de trabalho na visão de 45,8% dos empregadores. Para eles, existe a falta de profissionais qualificados para ocupar as vagas disponíveis. Isso pode ser explicado pelo grande número de trabalhadores com baixa escolaridade ou pouca experiência. A formação técnica e qualificação específica exigida para os cargos das empresas podem estar

provocando a falta de trabalhadores mesmo que em determinado período do ano, como para a temporada de verão, por exemplo.

No mercado de trabalho, conforme a visão de 24,68% dos empresários respondentes, o mercado de trabalho pode ter mais oportunidades ou demanda de pessoas para ocupar as vagas disponíveis. Apenas 7,38% dos empresários que participaram desta pesquisa consideram ter mais oferta de mão de obra no mercado de trabalho.

Uma característica apontada por 22,14% dos empresários é a falta de oportunidades de trabalho, que é provocado pela sazonalidade da economia do município. Além disso, é apontada pelo fato da pesquisa ter sido realizada em período considerado de baixa temporada.

Ainda sobre a visão dos empresários sobre o mercado de trabalho no município, a tabela 05 evidencia, principalmente, o aspecto da oferta de mão de obra em relação à demanda de mão de obra.

Tabela 05 – Característica do mercado de trabalho de Capão da Canoa

COMÉRCIO	SERVIÇO	INDÚSTRIA
Em nosso município há ofertas de trabalhos em diferentes níveis profissional, porém, percebemos que não há qualificação dos concorrentes, inclusive em níveis mais simples.	Existe no município uma oferta muito grande de mão de obra, porém esta mão de obra não é qualificada e tão pouco treinada para as vagas existentes, ficando assim para as empresas treinarem os funcionários em um curto prazo de tempo, pois o período da demanda destas vagas é de apenas três meses	Existe oferta proporcional de mão de obra para a demanda, o que não significa que seja especializada. O mercado em geral exige pouco devido a informalidade no período sazonal. Para as empresas com atividades o ano todo acredito que se exija mais especialização da mão de obra.

Fonte: Dados da pesquisa. 2ª etapa (2015).

Uma característica apontada por parte dos empresários é o excesso de oferta de mão de obra, porém com pouca qualificação em diferentes segmentos. No comércio, foi destacada a baixa qualificação em cargos mais simples. A empresa contrata para depois treinar e, muitas vezes, o prazo para esse processo é curto.

Para a indústria, a oferta de mão de obra é apontada como proporcional à demanda, mas não significa que essa seja qualificada, principalmente para funções específicas que exigem conhecimento técnico.



Quadro 25 – Qualificação da mão de obra

	SERVIÇO	COMÉRCIO	INDÚSTRIA	Total	%
Mão de obra qualificada para sua empresa	22	11	4	37	9,41
Mão de obra pouco qualificada	200	113	15	328	83,46
Mão de obra sem qualificação	7	18	3	28	7,12
TOTAL	229	142	22	393	100

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

Sobre a qualificação da mão de obra apresentada no quadro 25, 83,46% dos empregadores da amostra apontam que a mão de obra é pouco qualificada. Em alguns casos, como para 9,41%, a oferta de mão de obra apresenta qualificação suficiente para a empresa. Já 7,12% dos empresários consideram a mão de obra sem qualificação. Nesse caso, é possível mencionar que, principalmente em cargos que exigem competências técnicas, ou seja, específicas para o cargo que exige do trabalhador uma formação básica para a contratação, falta mão de obra qualificada. Mas também pode ser considerada com pouca ou sem qualificação quando o requisito para a contratação é a experiência profissional, como, por exemplo, no setor de serviços com cargos seguidos de procedimentos e conhecimentos técnicos (instalação de ar-condicionado, manutenção residencial).

É importante lembrar que 68,19% dos empresários consideram a qualificação de seus colaboradores igual ao mercado, então, se pode considerá-la pouco qualificada. Mas esse quadro, dentro do ambiente organizacional, pode ser revertido desde que a empresa ofereça e proporcione a melhoria contínua da qualificação de seus funcionários. Isso não é uma realidade nas empresas dessa amostra, pois 71% não oferecem treinamento com frequência aos colaboradores (quadro 22).

Da mesma forma, 72% dos envolvidos não participaram durante o ano de 2014 e até o momento de nenhum projeto ou programa de qualificação profissional no qual tenham oferecido aos seus funcionários a oportunidade de então se qualificar. Essa forma de gestão de pessoas acaba contribuindo de forma negativa para a formação da visão de que o trabalhador é pouco qualificado para o trabalho, mas também não lhe é oferecido a qualificação constante no ambiente organizacional.

Quanto à mão de obra pouco qualificada no mercado de trabalho no município, assim considerada na visão de 83,46% dos respondentes, pôde-se

observar que as críticas negativas prevalecem sobre as positivas e se tornam marcantes entre as alternativas.

Quadro 26 - Avaliação sobre a preferência dos trabalhadores

	<b>SERVIÇO</b>	<b>COMÉRCIO</b>	<b>INDÚSTRIA</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Trabalho temporário/verão	76	53	11	140	35,62
Crescimento profissional	17	5	0	22	5,60
Depende da remuneração	117	67	9	193	49,11
Estabilidade de emprego	19	17	2	38	9,67
	<b>229</b>	<b>142</b>	<b>22</b>	<b>393</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

Na visão de 49,11% dos empresários que participaram desta etapa da pesquisa no mercado de trabalho, as pessoas optam por uma maior remuneração, pois depende da remuneração optar pelo crescimento profissional ou a estabilidade de emprego. Outra característica apontada para 35,62% é a preferência pelo trabalho temporário, aquele compreendido no período de dezembro a fevereiro, durante a temporada de verão, em que a remuneração pode ser maior, mesmo que com uma carga horária mais exaustiva.

Dessa forma, muitos trabalhadores afastam-se do emprego atual ou procuram uma colocação somente neste período do ano. Passada a temporada de verão, este trabalhador volta a procurar um novo emprego ou exerce alguma atividade informal remunerada durante o restante do ano, ou simplesmente entra para o índice de desemprego no município.

De acordo com os respondentes, a estabilidade de emprego ou o crescimento profissional não é a preferência da maioria dos trabalhadores no mercado de trabalho. Dessa forma, pode-se dizer que a cultura do trabalhador no mercado de trabalho é a de buscar uma maior remuneração, principalmente em alta temporada, quando a demanda por mão de obra é superior à oferta.

### 4.3.3 A visão dos empregadores em relação à qualificação profissional dos trabalhadores

Na avaliação da empresa do comércio participante desta pesquisa, existem boas qualificações e algumas oportunidades de qualificação, porém não são disponíveis para todos os trabalhadores. E destaca a melhoria necessária nos cursos ofertados pelas escolas técnicas.

Acredito que as escolas poderiam auxiliar na formação do jovem para o trabalho, mas sabemos quão a educação está tendo dificuldades em se modernizar e entender que o “b a ba” não basta mais. As escolas técnicas e profissionais do litoral têm de se debruçar na nossa realidade e conseguir melhorar seus cursos. Em geral temos boas qualificações, porém, não é para todos. Ainda encontramos muitas oportunidades de aperfeiçoamento apenas pago ou cursos com pouca interação com nossa realidade [...] precisamos ensinar o jovem (e o não tão jovem também) a prestar um bom atendimento, saber receber o cliente. Ensinar a trabalhar na construção civil, e as escolas em geral deveriam ser motivadores no despertar para o trabalho. (COMÉRCIO, 2015, grifo do autor).

Ainda sobre a qualificação dos trabalhadores no mercado de trabalho, a tabela 06 mostra a visão dos empresários com base em suas experiências de contratação.

Tabela 06 – Falta de interesse em qualificação ou falta de oportunidades

COMÉRCIO	SERVIÇO	INDÚSTRIA
O que vimos por aqui é que quem tem a experiência “da vida” não quer se qualificar. Por exemplo, uma pessoa que trabalhou de caixa por um tempo, mas que não tem ensino médio completo, quando você fala que isso é pré requisito na sua empresa, eles acham um absurdo. Então vimos que os jovens, sem experiências, estão buscando qualificação, porém, também nem sempre é fácil encontrá-la de forma adequada.	Existe uma deficiência de programas de qualificação para o mercado de trabalho.	Sem dividas existe a falta de uma escola profissionalizante.

Fonte: Dados da pesquisa. 2ª etapa (2015).

Pode-se verificar, pelas respostas de ambos os respondentes, que existe uma deficiência de programas de qualificação para o mercado de trabalho, bem como de escolas profissionalizantes de forma adequada à demanda das empresas. Outra

avaliação é que existe uma baixa procura por parte dos trabalhadores em se qualificar.

A seguir, apresenta-se uma avaliação sobre a qualificação dos colaboradores das empresas participantes, segundo a visão dos empresários.

Quadro 27 - Perfil dos colaboradores das empresas pesquisadas

	SERVIÇO	COMÉRCIO	INDÚSTRIA	Total
16 – 19 anos	29	18	1	48
20 – 29 anos	151	87	11	249
30 – 40 anos	58	39	13	110
Mais de 40 anos	12	13	2	27

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

Em relação à idade dos colaboradores, demonstrado no quadro 27, na amostra pesquisada, pode-se perceber a concentração no intervalo entre 20 e 29 anos, seguindo pelo intervalo entre 30 e 40. Há um número pequeno nas idades entre 16 a 19 anos ou mais de quarenta anos.

Entre os pesquisados, existe uma preferência pela contratação de trabalhadores acima de vinte anos ou até mais velhos, na tentativa de contratar pessoas com mais experiência e com características comportamentais, como a de comprometimento com a empresa. Um grande número de empresários afirma que trabalhadores muito jovens não permanecem na empresa, ou não são muito comprometidos com o trabalho.

Sobre a formação acadêmica dos trabalhadores, as empresas respondentes indicam que o ensino médio é a formação principal para os trabalhadores no comércio e serviço. Segue-se a formação com ensino fundamental e, por fim, a de ensino superior com especialização.

De acordo com o grande número de trabalhadores em cargos operacionais, tem-se a percepção de que não há exigência para esses cargos de uma maior formação dos trabalhadores. Cabe destacar o grande número de trabalhadores com ensino fundamental, principalmente no segmento serviço, em que ainda muitas atividades são manuais ou dependem de força física. Então, não é requisito para o cargo uma maior formação, mesmo que os trabalhadores tenham idade de já terem concluído o ensino médio.

O grande número de trabalhadores com ensino superior entre a amostra pesquisada pode ser reflexo das empresas de serviço entre as atividades de especialidades médicas, ou profissionais como advogados, arquitetos e engenheiros. Isso acontece principalmente na indústria da construção civil em que as empresas apresentam colaboradores divididos entre o canteiro de obra, normalmente com baixa escolaridade, e os trabalhadores na gerência e supervisão do empreendimento, como, por exemplo, engenheiro, arquiteto, técnicos de segurança do trabalho e tarefas administrativas e financeiras.

Quadro 28 - Qualificação dos funcionários das empresas pesquisadas

	SERVIÇO	COMÉRCIO	INDÚSTRIA	Total	%
Positiva, acima da média do mercado	72	25	5	102	26
Igual ao mercado	147	105	16	268	68
Abaixo da média do mercado	9	9	0	18	5
Sem qualificação	1	3	1	5	1
	229	142	22	393	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

Sobre a qualificação dos empregados das empresas pesquisadas, o quadro 28 mostra que 68% dos empresários caracterizam a qualificação como igual ao mercado. Seguem-se 26% dos empregados acima da qualificação apresentada pelo mercado, principalmente nas empresas de serviços de especialidade médicas e profissionais liberais.

Quando interrogados sobre o investimento em treinamento ou a participação em programas de qualificação profissional, as empresas que representam 29% da amostra afirmam que investem em treinamentos internos na empresa. Apenas 15% dos respondentes afirmam que têm participado de algum programa de qualificação profissional. Entre as empresas que têm a cultura de investir em treinamento para seus colaboradores estão 26%. Assim, esses colaboradores estão preparados com mais qualidade em relação às demais empresas.

Quadro 29 - Preferência dos colaboradores ao se qualificarem

	SERVIÇO	COMÉRCIO	INDÚSTRIA	Total	%
Aumento de salário	95	69	18	182	46,31
Educação continuada	15	4	0	19	4,83
Melhorias no trabalho	14	17	3	34	8,65
Troca de cargo ou promoção	68	27	1	96	24,43
Não considera importante	37	25	0	62	15,78
Total	229	142	22	393	100

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

Sobre a preferência dos colaboradores em se qualificar para o trabalho, 46,31% dos respondentes afirmam a vantagem do aumento de salário, o que pode não ser um fator motivador. Se o programa de qualificação ou até mesmo o treinamento não estiver atrelado ao real aumento de salário, podem os trabalhadores não se motivarem a participar.

Na visão de 24,43% dos empregadores que participaram desta pesquisa, o trabalhador valoriza a troca de cargo ou uma promoção ao se qualificar. Para que essa variável se torne realidade, é necessário que a empresa seja estruturada quanto ao seu plano de cargos e salários e que fique claro, dentro de uma escala de pontos, quando será permitida e possível a troca de cargo e até mesmo o aumento de salário. Assim, o colaborador terá uma visão ampliada de suas chances de crescimento profissional dentro da empresa e busca cada vez mais melhorar sua qualificação profissional.

De acordo com 15,78% dos empregadores desta amostra, os seus colaboradores não consideram importante a qualificação profissional, mas cabe ao empresário motivar seus colaboradores para a qualificação e a importância para o desenvolvimento profissional. É importante destacar um aspecto negativo em relação a práticas dessas empresas, pois 71% dos respondentes não oferecem treinamento e 72% não participam de programas ou de algum projeto de qualificação profissional. Isso mostra que, se a empresa não oferece treinamento, não tem como o funcionário avaliar aquilo que não é praticado na empresa.

A valorização dos colaboradores em se qualificar é apontada na visão de apenas 8,65% dos empregadores. Já em relação à possibilidade de melhorias no trabalho, um número ainda menor de 4,83% dos respondentes apontam a educação continuada como vantagem. A partir dessas variáveis, percebe-se uma questão de

cultura das pessoas em não se qualificar, pouca perspectiva de crescimento profissional no cargo ou empresa e uma visão curta quanto ao nível de empregabilidade. Os trabalhadores devem entender, inicialmente, a grande importância da qualificação profissional para o emprego atual ou para futuras oportunidades de trabalho.

Na gestão de pessoas, uma tarefa importante para a empresa é promover o desenvolvimento de pessoas, proporcionando qualidade de vida no trabalho através de treinamentos específicos e eficientes. A qualificação profissional pode garantir aos trabalhadores uma maior empregabilidade no mercado de trabalho.

Na tabela 07, é possível verificar uma avaliação geral por parte dos empresários que participaram da pesquisa. Alguns atributos podem ser considerados ideais para o trabalhador no mercado de trabalho.

Tabela 07 – Competências esperadas do trabalhador

COMÉRCIO	SERVIÇO	INDÚSTRIA
Aqui na empresa, durante a seleção, valorizamos mais as competências comportamentais, pois a parte técnica é facilmente aprendida com treinamento. Mas encontrar pessoas com dinamismo, pró-atividade também não é fácil.	Competências técnicas todos os candidatos aos cargos apresentam; Comportamentais são realmente as maiores deficiências e problemas encontrados; e esta é característica mais importante para a empresa, a característica comportamental.	Ter a formação técnica mínima exigida para o cargo para poder trabalhar. Iniciativa, criatividade, comunicação, entusiasmo.

Fonte: Dados da pesquisa. 2ª etapa (2015).

Os empresários destacam algumas competências essenciais para a contratação em relação às questões técnicas e comportamentais exigidas pelo cargo. Mas foi evidenciada a valorização das características comportamentais, como iniciativa, criatividade, entusiasmo e comunicação. Como destacou a empresa (comércio), as competências técnicas podem ser aprendidas com treinamento.

#### 4.3.4 A dificuldade dos empresários em contratar trabalhadores qualificados

Um dos objetivos desta pesquisa foi identificar se as empresas encontram alguma dificuldade para selecionar candidatos no município de Capão da Canoa.

Além disso, foi revelar os principais fatores que a empresa considera como obstáculo para a contratação.

Quadro 30 – Dificuldades apontadas pelos empresários

	SERVIÇO	COMÉRCIO	INDÚSTRIA	Total	%
Falta de interesse em qualificação para o trabalho	115	73	12	200	50,59
Falta de oportunidades em qualificação	85	40	5	130	33,08
Qualificação não adequada para a empresa	11	9	3	23	5,85
Falta de experiências dos trabalhadores	15	19	2	36	9,16
Baixos salários de mercado	3	1	0	4	1,02
	229	142	22	393	100

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

No quadro 30, é possível identificar as dificuldades apontadas por 50,59% da amostra pesquisada para contratar trabalhadores qualificados. Essa dificuldade está ligada à falta de interesse do trabalhador em se qualificar para o trabalho.

Outra variável apontada por 33,08% dos empresários é a falta de oportunidade em qualificação dos trabalhadores. Se essa realidade é um obstáculo para a contratação de trabalhador, seria necessário um estudo sobre a possibilidade de criar as oportunidades através de parcerias entre as instituições públicas e privadas de formação profissional, prefeitura municipal, instituições de apoio ao trabalhador e, principalmente, as empresas para o desenvolvimento de programas de qualificação profissional de acordo com a demanda das empresas do município.

No mercado de trabalho de Capão da Canoa, 81,42% das empresas dessa amostra não conhecem nenhuma política e/ou programa de qualificação profissional, enquanto apenas 18,58% conhecem. Os programas citados foram aqueles organizados pelo Senac e Senai, principalmente, na aplicação dos cursos do programa Jovem Aprendiz, de que essas empresas devem ter participado para cumprimento da legislação trabalhista, buscando atender à lei 10.097/2000. Essa pequena parcela de empresários pode já ter participado dos programas em andamento no município.

Na tabela 08, é possível identificar alguns fatores que dificultam a contratação de trabalhadores.



Tabela 08 – Fatores que dificultam a contratação

COMÉRCIO	SERVIÇO	INDÚSTRIA
Sim, muitas vezes não encontramos pessoas qualificadas para as vagas técnicas e administrativas. E as vagas operacionais, as pessoas muitas vezes não querem pela questão salarial e atividades da função. Mas nós oferecemos treinamento e possibilidade de crescimento, porém, há uma pressa em crescimento mesmo não tendo os pré requisitos necessários.	Sim e a maior dificuldade é encontrar o candidato com o perfil da empresa.	Especialização em setores específicos. Ex: consultorias

Fonte: Dados da pesquisa. 2ª etapa (2015).

Os fatores identificados foram a falta de qualificação dos trabalhadores e o salário que as empresas estão dispostas a pagar como sendo incompatível com o interesse do candidato, mesmo não apresentando a qualificação exigida ou até mesmo o perfil da empresa. O fator experiência pode ser resolvido, pois a empresa pode treinar e preparar o candidato, mas, muitas vezes, o trabalhador não avalia a possibilidade de crescimento ao ingressar na empresa com salários mais baixos.

Acredito que de forma geral os empresários também não sabem o que estão procurando. Raras são as empresas locais que têm descrição de cargos e se oferece um treinamento mínimo na entrada do colaborador novo. Então, muitas vezes, contrata alguém “legal” porém nem colaborador sabe ao certo o que oferecer, nem empresa sabe o que exigir. Vejo também que a desvalorização salarial também é um ponto crítico na contratação. Se encontramos alguém com melhor qualificação, temos de pagar por isso. (COMÉRCIO, 2015, grifo do autor).

A falta de conhecimento por parte dos empresários sobre a existência de programas de qualificação profissional pode estar ligada à forma ou até mesmo à falta de divulgação destes.

Embora órgãos de educação tenham investido no município e aumentado a qualificação da mão de obra, parece estar em classe intermediária dificultando ainda a oferta de cursos específicos que favoreçam mão obra menos qualificada. (INDÚSTRIA, 2015).

Um aspecto levantado, principalmente por parte da empresa do segmento indústria, é a falta de “especialização em setores específicos”, apontados como obstáculos para a contratação. A pior situação pode ser a inexistência de políticas

públicas que atendam à população local e preparem as pessoas para o mercado de trabalho. Desse modo, transfere-se para o trabalhador a falta de interesse em se qualificar quando, na verdade, existe a falta de oportunidades.

Quadro 31 - A oferta de mão de obra e a demanda das empresas

	SERVIÇO	COMÉRCIO	INDÚSTRIA	Total	%
Equilibrada, mão de obra atende às necessidades	2	13	5	20	5,09
Desequilibrada, não atende às necessidades	83	56	3	142	36,13
Atende em parte à necessidade	144	73	14	231	58,78
	229	142	22	393	100

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

Na avaliação de 58,78% dos empresários desta amostra, destacado no quadro 31, a oferta de mão de obra atende em parte à necessidade da empresa em relação à qualificação profissional, enquanto 36,13% afirmam não atender completamente a necessidade imediata da empresa. Isso reflete na dificuldade em contratar trabalhador qualificado, quando existe vaga disponível.

Principalmente no período em que a demanda é maior que a oferta, as empresas acabam empregando os trabalhadores disponíveis mesmo sem a devida qualificação. Assim, atendem, então, em parte, à necessidade, como nos casos de trabalho braçal dependente de força. Dessa maneira, o conhecimento e experiência podem ficar em segundo plano.

Quadro 32 - As atividades com maior deficiência em qualificação

	SERVIÇO	COMÉRCIO	INDÚSTRIA	Total	%
Atendimento ao cliente	81	69	16	166	42,24
Administrativo	63	21	1	85	21,63
Produção de Alimentos	44	29	1	74	18,83
Lazer e Turismo	38	23	1	62	15,78
Outro.Qual?	3	0	3	6	1,53
Total	229	142	22	393	100

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

No quadro 32, buscou-se fazer a identificação das áreas com maior carência em qualificação profissional e se levantou que 42,24% dos empresários identificam

os cargos relacionados ao atendimento ao cliente, como de vendas no comércio e na prestação de serviços. Isso é comprovado como uma das áreas que mais empregam trabalhadores no município, segundo a RAIS (2013).

Já para 21,63% dos empresários, existe uma deficiência em mão de obra qualificada para departamentos, compreendendo as atividades de gestão de recursos humanos e departamentos pessoal, financeiro e administrativo. Neste caso, o trabalhador precisa ter nível de escolaridade maior e formação específica, inclusive competências técnicas e experiências, pois são tarefas mais complexas.

A amostra pesquisada também destacou a falta de trabalhador qualificado para ocupar as vagas de setor de alimentação. Do total dos entrevistados, 18,83% apontam a deficiência em produção de alimentos. Desses casos em período de alta temporada, o número de funcionários deve ser, no mínimo, duplicado, para, então, as empresas demandarem funcionários com qualificação.

Mesmo sendo um município que depende de turismo, apenas 15,78% dos empresários desta amostra apontam o lazer e o turismo com deficiência em mão de obra qualificada. Nessa cadeia também denominada por Turismo e Lazer, podem-se verificar as atividades relacionadas aos estabelecimentos hoteleiros, lazer e recreação. É importante ressaltar que Capão da Canoa tem, nesta atividade, poucas pessoas empregadas. Pode-se concluir, assim, que esta não seja uma atividade muito explorada, embora a região do litoral apresente esse potencial, como já foi abordado em diversos estudos sobre o turismo no Litoral Norte.

Por fim, na tabela 09, é possível verificar a visão dos empresários quanto à possibilidade de formar uma parceria com as escolas profissionalizantes, o SINE e a Prefeitura Municipal para que se possa qualificar a população no município.

Tabela 09 – Possibilidade de parcerias para a qualificação do trabalhador

COMÉRCIO	SERVIÇO	INDÚSTRIA
Aqui temos parceria com o SENAC, SENAI e SINE. Acreditamos que todos os canais de aperfeiçoamento são válidos e nos prestam auxílio quando necessitamos.	A empresa já possui parceria com o SINE, também tem parcerias com escolas e faculdades para estágios. A prefeitura podia fazer mais parcerias com as empresas para trocas de experiências e treinamentos de novos candidatos a emprego.	Totalmente a favor e disposta a realizar a parceria, convênios. Incentivando a mão de obra já contratada a se aperfeiçoar.

Fonte: Dados da pesquisa. 2ª etapa (2015).

Foi possível identificar parcerias já existentes, principalmente com instituições mencionadas neste estudo. Porém, deve-se atenção às ações por parte da prefeitura em relação à demanda de novas ações para qualificação. Entre os empregadores, é possível identificar uma intenção positiva quanto à possibilidade de criar parcerias futuras e desenvolver um plano de qualificação profissional local capaz de atender às demandas das empresas locais.

Ao final desta seção, é oportuno ressaltar que podem existir outras carências de mão de obra qualificada. Isso porque as empresas pesquisadas representam apenas uma amostra de todas as empresas que estão presentes no município. Portanto, no próximo item, encontram-se os resultados da pesquisa realizada, com o objetivo de identificar as oportunidades de qualificação profissional oferecidas para a população local, seja por meio de políticas e/ou programas elaborados pela administração pública ou por instituições de ensino profissional e qualificação para o trabalhador que atua no município.

#### **4.4 Oportunidades de qualificação profissional no município**

Nesta etapa da pesquisa, foi possível identificar quantas e quais instituições estão atuando no ensino profissional no município. Cabe destacar que todas as instituições aqui citadas atendem não só os moradores da localidade onde estão instaladas, como também a população de diversos município do Litoral Norte, o que é facilitado pela proximidade geográfica e facilidade de acesso. O contrário também ocorre, pois o município de Osório conta com um grande centro universitário com diversos cursos de nível superior em áreas importantes como a da saúde, recebendo inúmeros estudantes do litoral.

Quadro 33 – Mapeamento das instituições de ensino

NÍVEL DO CURSO	INSTITUIÇÃO PÚBLICA	INSTITUIÇÃO PRIVADA
Formação Profissional		<b>A)</b> Escola e Faculdade QI <b>B)</b> DATA MAIS Centro Formação Profissional <b>C)</b> Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC
Ensino Técnico	Instituto Estadual Riachuelo	<b>A)</b> Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC <b>B)</b> Colégio Padre Cezar Vegézzi
Ensino Superior		<b>A)</b> Centro Universitário Leonardo Da Vinci – UNIASSELVI. Ensino EAD e Semipresencial
		<b>B)</b> Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC. Ensino Presencial

Fonte: Dados da pesquisa. 2ª etapa (2015).

No quadro 33, é possível verificar que há em nível de formação profissional três instituições de ensino. Entre essas estão duas empresas privadas e também o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC). No ensino técnico, apenas uma instituição de ensino público atua em política pública de educação gratuita e no mesmo nível de formação profissional os moradores do município contam com duas instituições de ensino privado. No ensino superior, existem no município duas instituições privadas atuando na formação de profissionais em graduação e tecnólogos de ensino superior em diversas áreas do conhecimento, bem como em cursos de especialização.

Considerando a existência de apenas uma instituição pública de ensino técnico, buscou-se, então, verificar as possibilidades que os moradores encontram nas instituições privadas de cursarem uma formação profissional utilizando alguma bolsa de estudos ou financiamento específico para os cursos oferecidos. Partindo desse objetivo, foi possível identificar que algumas instituições de ensino contam com diversas possibilidades de estudo com bolsas gratuitas e ainda formas de financiamento.

O Programa Universidade para Todos (Prouni) é uma oportunidade de estudo oferecido nas duas instituições de ensino superior. “É o programa do Ministério da

Educação que concede bolsas de estudo integrais e parciais de 50% em instituições privadas de educação superior, em cursos de graduação e sequenciais de formação específica, a estudantes brasileiros sem diploma de nível superior” (PROUNI, 2016). No período da pesquisa, em ambas as IES (Instituto de Ensino Superior) encontravam-se alunos matriculados neste programa.

O Educa Mais Brasil é o maior programa de inclusão educacional do país e está há mais de uma década no mercado, “permitindo que estudantes impossibilitados de pagar uma mensalidade integral tenham acesso a instituições de ensino particulares através de bolsas de estudo parciais” (EDUCA MAIS BRASIL, 2016). Apenas a instituição UNIASSELVI oferece este programa, com alunos frequentando os mais diversos cursos por meio desse programa de bolsa parcial.

Já o Fies - Programa de Financiamento Estudantil, “Iniciativa do Ministério da Educação (MEC), [...] concede crédito financeiro para estudantes universitários matriculados em instituições privadas de ensino superior. O financiamento é destinado para quitar as mensalidades de cursos de graduação superior com recursos oriundos do FNDE (Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação) e uma das vantagens e contratá-lo é a taxa de juros, uma das menores praticadas no mercado financeiro” (FIES, 2016).

Outra possibilidade de formação na instituição de ensino superior UNISC são bolsas específicas da instituição com critérios de seleção do aluno determinados pela própria instituição e sua “Comissão de Bolsas”, com a análise socioeconômica do candidato. A possibilidade de bolsa citada foi a disponibilizada pelo CEPRU (Centro de Educação Profissional da Unisc) utilizada para os cursos técnicos de enfermagem em Capão da Canoa.

O Senac oferece apenas um desconto especial de 20% para comerciários e empresários que possuem o cartão SESC/SENAC. Outra opção de qualificação profissional oferecida no Senac é o PSG. “O Programa compreende a oferta de cursos a custo zero para pessoas cuja renda familiar per capita mensal não ultrapasse dois salários mínimos federal” (SENAC/RS, 2016), oferecendo os Cursos de Aprendizagem que são legislados pela Lei 10.097/2000 que acontecem em parceria com empresas do comércio e serviços.

Na identificação das oportunidades de qualificação oferecidas à população, foram identificados os seguintes cursos e o nível do curso. Estão incluídos neste quadro os cursos oferecidos por instituições públicas e privadas.

Quadro 34 – Mapeamento dos cursos ofertados

NÍVEL DO CURSO	CURSOS
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	Inglês (básico, intermediário e avançado) Informática Fundamental Informática para maturidade Promob Ações Eficazes em vendas Auxiliar Administrativo Negociações em Vendas Primeiros Socorros Programa Jovem Aprendiz
ENSINO TÉCNICO	Técnico em Enfermagem Técnico em Contabilidade Técnico em Informática Técnico em Edificações
ENSINO SUPERIOR e TECNÓLOGO	Direito Administração Processos Gerenciais Recursos Humanos Comércio Exterior Gestão Pública Gestão Comercial Ciências Contábeis Análise e Desenvolvimento de Sistema Segurança no Trabalho Serviço Social Ciências Biológicas Educação Física Pedagogia Gestão Ambiental Geografia História Matemática Letras Artes Visuais

Fonte: Dados da pesquisa. 2ª etapa (2015).

Sobre os cursos técnicos ou de formação profissional oferecidos no município, é possível verificar (quadro 34) que inúmeras são as oportunidades de se qualificar em diversas áreas, principalmente em Informática, Língua Estrangeira (Inglês) e cursos profissionalizantes na área empresarial, de curta duração de até dois anos. Dentre as opções encontradas com cursos gratuitos, citam-se Técnico em Contabilidade, em Informática e em Edificações ofertados pelo Instituto Estadual Riachuelo. Os demais cursos são oferecidos por instituições privadas. Já para o

nível superior, é possível fazer cursos tanto na área da educação quanto licenciaturas e bacharelados que abrangem as áreas de gestão, com inúmeras possibilidades de bolsas, descontos e financiamentos.

Sobre a quantidade de vagas ofertadas nos cursos em 2015, foi possível observar que em todos os níveis são disponibilizados uma quantidade de vagas para o município em todos os níveis. Cabe destacar que a demanda por parte dos estudantes não ocupou todas as vagas.

Para os cursos de nível técnico oferecidos pelo Instituto Estadual Riachuelo, a quantidade de vagas ocupadas é inferior às disponibilizadas. Contudo, para o curso de Edificações, por ser novidade na instituição e estar de acordo com o mercado de trabalho da região, a procura pelos estudantes foi maior. Já o curso de Informática obteve uma ocupação de apenas 50% das vagas disponibilizadas.

Os cursos de nível superior têm uma procura considerada positiva por parte da comunidade, considerando que as instituições recebem alunos de diversos municípios do litoral. Portanto, as vagas disponibilizadas são preenchidas com mais facilidade. Cabe destacar que são ofertados cursos de duas modalidades de ensino: presencial na UNISC para os cursos de Administração e Direito e Semipresencial na UNIASSELVI para cursos de licenciatura e bacharel nas diversas áreas do conhecimento. Assim, as instituições conseguem atingir um público diferenciado de acordo com as suas possibilidades e interesse, visto que o custo e o tempo destinado a cada modalidade de curso são diferentes.

Dentre as opções ofertadas no município, não é possível encontrar nenhum curso em qualquer nível nas áreas da gastronomia (produção de alimentos e garçons) e em segmentos ligados ao turismo e ao lazer. Essas áreas também apresentam maior carência em profissionais qualificados no mercado de trabalho, segundo a visão dos empregadores pesquisados.

Outra opção de curso não encontrada é o Espanhol, uma língua com maior proximidade aos visitantes Argentinos, Uruguaios e Chilenos, que procuram o litoral gaúcho para passar suas férias. Durante a temporada de verão, o litoral recebe inúmeros turistas e, principalmente, argentinos. Nesta última temporada, foi registrado um grande movimento nas estradas gaúchas de até “40% maior que no ano passado”, conforme afirma G1 RS (2016).



Além do mapeamento das oportunidades em qualificação, a pesquisa buscou, junto às instituições participantes desta etapa da pesquisa, avaliar a adequação dos cursos oferecidos pela instituição em relação à demanda das empresas do município. Conforme os dados coletados, é possível avaliar que os cursos ofertados atendem em parte à demanda do mercado de trabalho. Para alguns serviços considerados de primeira necessidade na comunidade, como, por exemplo, os cursos de técnico em enfermagem, com ampla ocupação dos estudantes, “é um curso que o aluno não fica sem trabalho, no posto, hospital e casa de saúde”, conforme avalia o Colégio Padre Cezar Vegézzi (2015) sobre a adequação e ocupação dos alunos no mercado de trabalho.

A escola técnica do Estado avalia de forma positiva a adequação dos cursos ofertados, justificando que “Existe uma boa colocação de nossos alunos nos diversos setores incluindo o setor público”, mesmo com a baixa procura de alunos nos cursos ofertados (RIACHUELO, 2015). Para a Escola e Faculdade QI, é importante estimular o “empreendedorismo e a autonomia profissional, [...] qualificar os profissionais atuantes, desenvolver os que buscam crescimento [...], proporcionando conhecimento do mercado local proporcionando que todas as demandas sejam atendidas”.

Para as instituições formadas por uma grande estrutura organizacional, depende de como a instituição percebe e avalia a oferta de cursos para o mercado de trabalho. Isso pode não estar em acordo às demandas das empresas locais e sim ao interesse econômico da instituição. O Senac aborda de forma clara que sua atuação está em conformidade aos interesses empresariais e à “adequação se dá conforme a Missão da Instituição que é: Educar para o trabalho em atividades do comércio de bens, serviços e turismo”.

Quanto aos cursos de nível superior, pode-se dizer que estão em total adequação ao mercado de trabalho e às demandas das empresas, privadas ou públicas. São “de suma importância para contribuir com o aperfeiçoamento de recursos humanos em saúde.” (UNISC, 2015). Muitos alunos têm conseguido uma importante colocação nas empresas locais e em cargos públicos, por meio de concursos. “Muitos dos nossos acadêmicos estão realizando concursos e se colocando muito bem nas empresas, escolas e demais instituições a que concorrem às vagas.” (UNIASSELVI, 2015).

Outro item levantado nesta etapa da pesquisa é a possibilidade de serem oferecidos pelas instituições de ensino outros cursos. De forma positiva, todas as instituições consideram válida a possibilidade da oferta de novas áreas, inclusive algumas já possuem o interesse e o planejamento em ofertar outros cursos em sua instituição.

“Para a criação de novos cursos, o 1º passo é uma pesquisa junto à comunidade.” (RIACHUELO, 2015). A oferta de novos cursos depende fortemente de uma pesquisa junto ao mercado de trabalho envolvendo empregadores e empregados, bem como os demais agentes envolvidos no desenvolvimento do município para, então, avaliar a demanda de cursos específicos e diferentes daqueles já ofertados. Alguns cursos foram citados com forte possibilidade de serem ofertados no município, como o curso de instrumentação cirúrgica, logística, produção industrial, arte e cultura, técnico em guia de turismo, técnico em designer de interiores entre outros.

Para o Senac, “Os novos cursos ofertados precisam estar alinhados à missão da Instituição e também atender as especificações de estrutura, corpo docente e demanda, sendo necessária avaliação e aprovação do Departamento Regional do Senac RS”. A instituição tem em seu rol de cursos profissionalizantes diversos cursos que não são disponibilizados no município, reforçando a ideia da importância de pesquisa junto à comunidade para levantar as demandas por qualificação.

Como foi mencionando anteriormente, há a necessidade do envolvimento dos agentes do desenvolvimento no município, incluindo os empregadores e empregados para avaliar a real demanda pelas áreas que necessitam de mão de obra qualificada, ou quais cursos seriam necessários e possíveis de serem ofertados aos trabalhadores. Questionou-se junto às instituições de ensino a possibilidade de ser formada uma parceria entre a Prefeitura Municipal com as Escolas Profissionalizantes, o SINE e as empresas locais a fim de qualificar a população de acordo com tais demandas.

Para surpresa do pesquisador, uma instituição declarou não ter interesse, enquanto todas as demais se mostraram interessadas em relação à possibilidade de se formar parcerias entre os envolvidos na comunidade. A Instituição, Escola e Faculdade QI destaca a importância das empresas investirem na qualificação de seus colaboradores:

O primeiro passo já foi dado. Ter inserido no município escolas que visam e proporcionam qualificação profissional já demonstra que a população não é mais a mesma. A busca por qualificação desperta no profissional buscar novos rumos, pois o município não acompanha a qualificação e crescimento da população. A parceria já é uma ideia ultrapassada, sendo que já foi proposto diversas vezes. O que seria inovador é a busca das empresas em investir na qualificação dos funcionários que nela atuam. (QI, 2015).

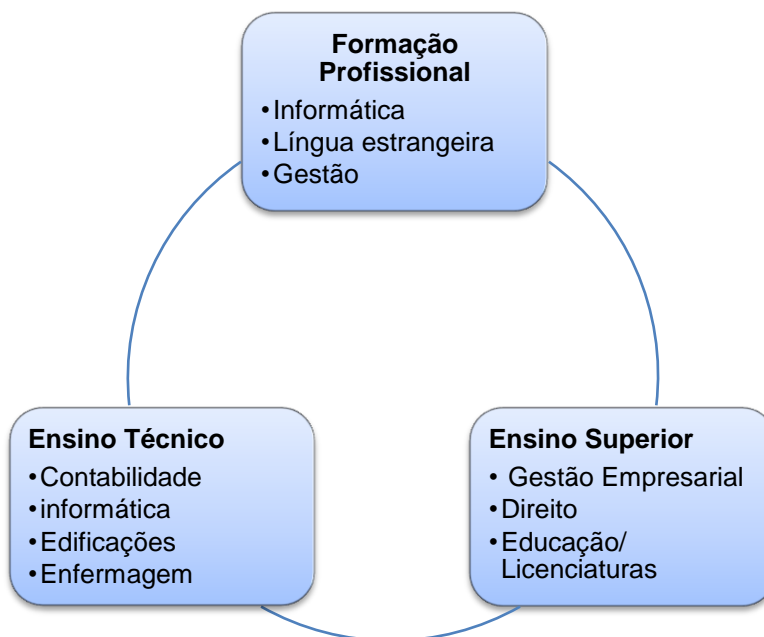
Para a instituição Senac, a parceria já é uma realidade com algumas empresas “através do Programa Soluções Corporativas onde o Senac atende as demandas específicas das empresas e órgãos públicos”. E destaca que novas e diferentes parcerias podem ocorrer desde que estejam de acordo com a missão da instituição. (SENAC, 2015).

No mesmo sentido, para a instituição UNIASSELVI, várias parcerias já acontecem com algumas empresas do litoral, em que é firmado um convênio e os colaboradores são beneficiados com 10% de desconto na mensalidade. “As parcerias são muito importantes e é um meio de conquistarmos melhores resultados e melhor qualidade nas ações envolvidas.” (UNIASSELVI, 2015).

Quanto à parceria, nenhuma das instituições destacou algum entrave em fazê-la. Isso porque “toda parceria que tem como objetivo qualificação profissional, educação e desenvolvimento não deve ser vista como entrave e sim como crescimento e desenvolvimento de uma cidade, região.”(UNISC, 2015). E a parceria deve ser encarada como oportunidades para as instituições como empresa, e seus interesses econômicos como comunidade em geral.

Após a identificação das oportunidades de qualificação no município, a figura 02 sintetiza a realidade do ensino profissional.

Figura 02 – Sistema do ensino profissional



Fonte: Sistematizado pelo autor (2016).

Sobre o que foi exposto na presente seção, o que se pode observar é que há ampla gama de oportunidades de qualificação oferecidas à população local. Entretanto, é oportuno ressaltar que essas ofertas são insuficientes, pois, de acordo com a percepção dos empresários entrevistados, a falta de qualificação da mão de obra ainda é uma constante no mercado de trabalho de Capão da Canoa. Além disso, alguns cursos não estão sendo ofertados, servindo de alerta, pois é preciso capacitar os trabalhadores para todos os setores.

#### **4.5 A administração pública e as ações para qualificação profissional no município**

Com o objetivo de mapear as oportunidades em qualificação profissional no município, buscou-se, neste item, identificar, junto à administração municipal (PMCC), através da Secretaria de Ação Comunitária (SAC) e a Secretaria de Assistência e Inclusão Social (SAIS), a identificação das principais ações acerca do tema. Essa etapa também teve a participação da Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social (FGTAS/SINE).

Quando questionado sobre que ações a instituição desenvolveu ou está desenvolvendo, no sentido de identificar as carências em Políticas Públicas de qualificação profissional para a população, o FGTAS/SINE, por meio de seu coordenador no município, diz:

A FGTAS/SINE atua na qualificação profissional, através do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec) que objetiva ampliar a oferta de cursos de educação profissional e tecnológica. O Rio Grande do Sul contabiliza a realização de 18.434 pré-matrículas e de 12.641 matrículas em cursos de capacitação profissional do Pronatec Trabalhador e Seguro Desemprego. (FGTAS/SINE, 2015).

Portanto, na tabela 10, é possível conhecer as ações realizadas pela prefeitura municipal para identificação das carências em qualificação.

Tabela 10 – Identificação das carências

Secretaria de Ação Comunitária - SAC/PMCC	Secretaria de Assistência e Inclusão Social - SAIS/PMCC
<p>Para conhecer as carências públicas de qualificação profissional para a população caponense, tomou-se como ação a realização de reuniões com Associações e Sindicatos, apontando como exemplo o SINDUSCON Regional do Litoral- Sindicato da Indústria da Construção Civil no Estado do Rio Grande do Sul e ASSOCIC- Associação dos Construtores e Incorporadores da Construção Civil de Capão da Canoa, o SINE , assim como entre as Secretarias Municipais para colocação de carências de mão de obra qualificada em nosso município, assim como, ouvindo as solicitações da comunidade em busca de cursos em nossa secretaria.</p>	<p>A Assistência Social mantém em funcionamento um convênio assinado com o Governo Federal chamado ACESSUAS – Mundo do Trabalho, que é um programa ligado ao setor do CADÚNICO, que mapeia, atende e detecta as necessidades de qualificação profissional das famílias do SUAS (Cadastro Único e Bolsa Família) e da população em geral sendo o PRONATEC o programa principal deste convênio que é elaborado e planejado através de reuniões com entidades representativas dos setores produtivos da cidade junto com os órgão do sistema “S” onde é efetuada uma pactuação anual dos cursos solicitados por estes setores. O Acessuas tem uma equipe técnica [...] funcionando [...] palestras e cursos para desenvolver as atividades em função das políticas públicas de acesso ao mundo do trabalho no que tange a Assistência Social. Cabe ressaltar que, para o ano de 2015, o Governo Federal, em decisão MONOCRÁTICA e UNILATERAL, não pactuou o PRONATEC para o município não sendo disponibilizado nenhum curso novo a população.</p> <p>Além disso, a SAIS mantém contato e faz reuniões periódicas com o SINE e com a Secretaria da Cidadania onde são repassados os dados de trabalho e emprego da cidade no sentido de ajustarmos o rumo dessa política no que tange ao público específico do SUAS (Sistema Único de Assistência Social) onde estão cadastradas todas as famílias que possuem até 03 salários mínimos de renda.</p>

Fonte: Dados da pesquisa. 2ª etapa (2015).

Para identificar as carências de qualificação profissional no município, as duas secretarias vinculadas à Prefeitura Municipal realizam reuniões juntamente com associações e sindicatos buscando mapear as necessidades. E, a partir dessas reuniões com entidades representativas dos setores produtivos do município, são realizadas as definições dos cursos que os setores demandam.

Como se pode perceber, muitas vezes, a ausência ou diminuição de recursos para que possa melhorar aperfeiçoar a PEA de um determinado Estado ou Município dificulta a possibilidade de se fomentar uma melhor qualificação profissional. (GRIEBELER, 2008, p. 109).

A falta de recursos é, muitas vezes, o maior limitador no desenvolvimento de ações do Poder Público Municipal no que diz respeito à identificação das carências locais em termos de qualificação profissional. “Também nada proíbe a formação de parcerias com outros agentes sociais, ação esta já praticada em alguns municípios brasileiros.” (GRIEBELER, 2008, p. 109). Nesse sentido, cabe à SAIS/PMCC buscar outras maneiras de qualificar a população local e não esperar por recursos federais.

Na tabela 11, é possível verificar a percepção das secretarias sobre os setores que necessitam de um maior investimento em Políticas Públicas de qualificação profissional.

Tabela11 – Necessidade de maiores investimentos

Secretaria de Ação Comunitária - SAC/PMCC	Secretaria de Assistência e Inclusão Social - SAIS/PMCC
Conforme pesquisa, a construção civil é o setor com maior necessidade de investimento em qualificação profissional.	O Setor de Alimentação e Hotelaria, especificamente na formação de garçons e cozinheiros profissionais e de camareiras, recepcionistas de hotel. O Setor da Construção Civil, mais especificamente na formação de instaladores elétricos, instaladores de pisos cerâmicos e de ar-condicionado. O Setor do Comércio, especificamente na formação de vendedores e atendentes profissionais. No Setor de Serviços, mais especificamente na formação de cabeleireira, costureira e maquiadora.

Fonte: Dados da pesquisa. 2ª etapa (2015).

Para o FGTAS/SINE, o setor de serviços apresenta maior carência em políticas públicas de qualificação profissional.

Alguns setores, em especial, estão apresentando um desempenho mais forte na demanda de contratação do que outros. Especificamente, a demanda por profissionais nas áreas de serviços, logística e Call Center aumentaram muito nos últimos meses. (FGTAS/SINE, 2015).

Essa carência, identificada por ambos os participantes da pesquisa no setor de serviços, pode ser justificada pelo grande número de empresas atuando no município, nas mais diversas áreas. Automaticamente, é o segmento com maior demanda de mão de obra qualificada, porém essa oferta é com pouca ou sem qualificação.

Mesmo vivendo um momento difícil na economia Brasileira, a procura por profissionais continua bastante aquecida neste período. A falta de profissionais qualificados tem sido uma queixa constante por parte das empresas brasileiras. O sistema atual apresenta dificuldades em se adaptar às mudanças constantes do mercado de trabalho e suas necessidades de Qualificação. (FGTAS/SINE, 2015).

Mesmo Capão da Canoa sendo um município pequeno, o mercado de trabalho sofreu mudanças assim como todo país. Assim, por estar em uma região turística, é necessário buscar uma mão de obra cada vez mais qualificada.

Na tabela 12, buscou-se sintetizar as ações realizadas e as em andamento em termos de Políticas Públicas ou programas de qualificação profissional realizadas por parte da Administração Municipal (PMCC) através das secretarias de Ação Comunitária e de Assistência e Inclusão Social.

Tabela 12 – Políticas Públicas realizadas pela PMCC

Secretaria de Ação Comunitária SAC/PMCC	Secretaria de Assistência e Inclusão Social SAIS/PMCC
Através da Secretaria da Cidadania Trabalho e Ação Comunitária em parceria com a Secretaria Municipal de Educação, foram realizados em 2015 três cursos de Corte e Costura ministrada pelo SENAC, colocando em prática o projeto que visa qualificar produzindo uniformes escolares, os quais serão destinados a uma escola municipal. Também foram realizados cursos da Cozinha Brasil, em parceria com o SINDUSCON e a ASSOCIC, qualificando trabalhadores da área alimentícia e para comunidade.	Inauguração da casa do ACESSUAS com a disponibilização de um espaço mais adequado e com um atendimento prioritário e diário à população da Assistência Social em conjunto com a política de assistência em relação ao mundo do trabalho. Disponibilização de uma equipe multidisciplinar para o atendimento especializado à população com as ações mapeadas no levantamento realizado nas reuniões com as entidades representativas, órgão públicos, 3º setor e com a SAIS. Disponibilização dos espaços da SAIS para a realização de cursos mensais nos CRAS (Centros de Referências em Assistência Social) tipo Fuxico, corte e costura, padeiro, confeitiro, salgadeiro, artesanato em geral, tricot, etc. com a participação dos usuários deste centro no intuito de obter trabalho e renda. Execução do programa PAIF (Programa de Proteção e Atendimento integral à Família) nos CRAS em caráter continuado.

Fonte: Dados da pesquisa. 2ª etapa (2015).

Sobre tal questão, percebe-se que são poucas as ações do Poder Público Municipal voltadas ao aperfeiçoamento profissional da população local. A partir dessa questão, também se percebe que podem estar ocorrendo a falta ou a escolha ineficiente da ferramenta de comunicação e divulgação desses cursos à população.



A partir das ações realizadas pela FGTAS/SINE, foi destacado o projeto para 2016 da Agência de Desenvolvimento Regional do Litoral Norte.

Atualmente estamos trabalhando juntamente com a Agência de Desenvolvimento Regional ADS FGTAS do Litoral Norte na elaboração de um Plano Regional de Qualificação Profissional que visa à instalação de Comissões Municipais de Emprego e Renda nos 23 municípios e que terão a missão de levantar as reais necessidades de qualificação e quais os setores que carecem de maior investimento, garantindo com isso que os recursos destinados à capacitação sejam mais bem aproveitados. (FGTAS/SINE, 2015).

Na tabela 13, buscou-se conhecer a opinião dos responsáveis pelas secretarias. Ou seja, a intenção era averiguar se os programas desenvolvidos estão adequados às demandas por parte das empresas do município.

Tabela 13 – Adequação dos programas

Secretaria de Ação Comunitária SAC/PMCC	Secretaria de Assistência e Inclusão Social SAIS/PMCC
Os programas desenvolvidos estão adequados as demandas das empresas do nosso município, avaliando cursos promovidos pelo executivo municipal e em parcerias com entidades de várias áreas profissionais. Obviamente se sabe que sempre existe a necessidade de maior variedade e quantidade de cursos.	Não sabemos pois, no que diz respeito a Assistência Social do município, a NÃO participação das entidades representativas dos setores produtivos da cidade (ACICCA, ASSOCIC, SINDUSCON, ACIC, etc.) e das escolas e Universidades, tem sido uma constante, não enviando nenhum representante quando convocadas para as reuniões de pactuação de cursos e qualificação profissional.

Fonte: Dados da pesquisa. 2ª etapa (2015).

No sentido de avaliar a adequação das ações realizadas pelos programas de qualificação profissional no município, o FGTAS/SINE destacou que:

A relação entre a oferta e demanda de mão-de-obra por trabalhadores evidencia o descompasso existente entre os cursos ofertados e as vagas de trabalho. Conclui-se que muitas das vagas ofertadas em programas de qualificação não estão conectadas com a realidade vivida no mercado de trabalho, grande parte das vagas abertas no mercado de trabalho estão no comércio e serviços. (FGTAS/SINE, 2015).

As ações realizadas por parte do Poder Público Municipal podem ser consideradas positivas. No entanto, podem não ser consideradas suficientes. E diante dessa temática fica um questionamento: que tipo de profissional se está capacitando, somente para a construção civil e o turismo?

É preciso desenvolver programas e ações para qualificar trabalhadores em todos os setores. Para tanto, é importante a participação das empresas locais para que as ações estejam voltadas para o atendimento da real demanda dos empresários em todos os setores, não somente no da construção civil.

É oportuno observar que a formulação de políticas públicas não se restringe apenas ao plano Federal ou Estadual, mas também à esfera Municipal no que se refere à formulação de convênios ou destinação de recursos. (GRIEBELER, 2008, p. 108).

Nessa oportunidade, as secretarias foram questionadas sobre os recursos destinados pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e se existem parcerias entre a Prefeitura Municipal e alguma outra entidade que receba tais recursos, com o intuito de investir na qualificação profissional. A resposta foi única de que as secretarias não receberam tais recursos. É importante destacar que tal recurso é viabilizado aos municípios solicitantes diante de projetos apresentados. Nesse sentido, não foram levantados maiores informações sobre as práticas de gestão pública.

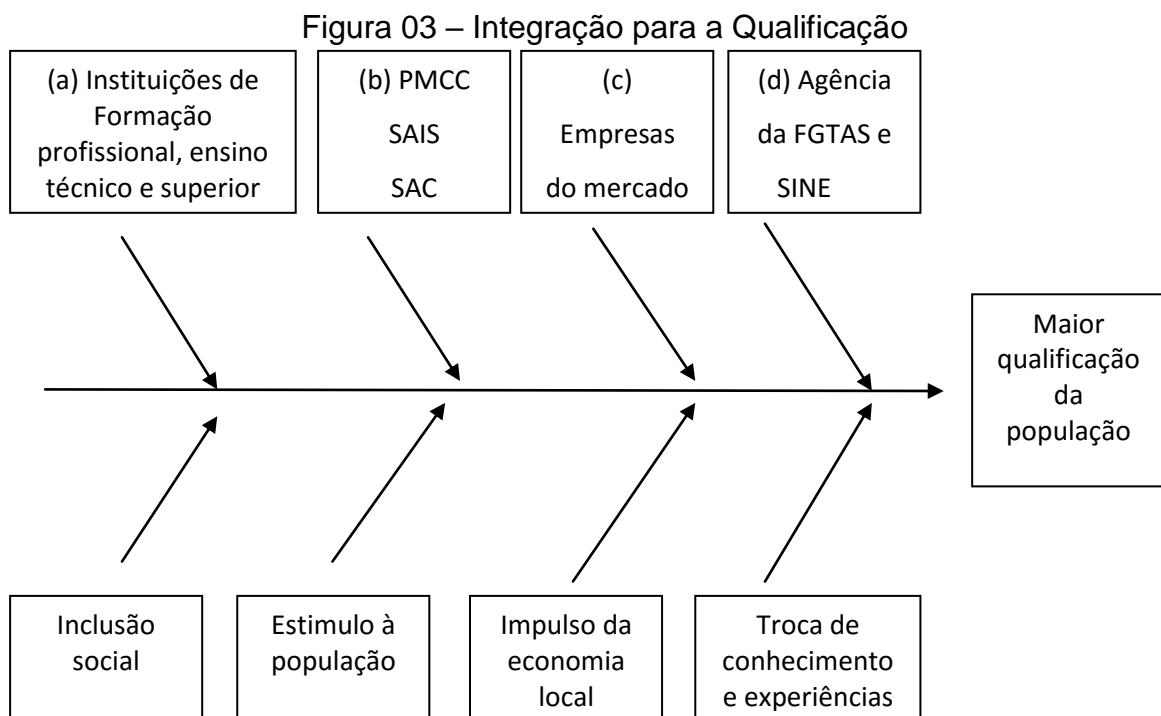
Em termos de qualificação profissional para o município de Capão da Canoa, é oportuno destacar as políticas públicas de emprego e renda que possibilitam recursos para tal. Nesse sentido, elas podem ser de âmbito federal, como o Planfor (1996 - Governo FHC) e o Plano Nacional de Qualificação – PNQ (2003 – Governo Lula) ou ainda de cunho estadual como o Qualificar-RS com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador. (GRIEBELER, 2008).

Sobre a possibilidade de ser formada uma parceria entre os agentes (Prefeitura, Empresas e SINE) para atender à demanda empresarial, a fim de qualificar a população, não foi apontado nenhum entrave ou objeções, pois já ocorrem muitas parcerias entre os órgãos citados. E, por conseguinte, quanto maior for a qualificação profissional da comunidade, maior será a qualidade no atendimento e prestação de serviços do município. No momento da pesquisa, não foi apontado nenhum entrave para novas parcerias.

Ainda sobre a possibilidade de formação de parcerias entre os agentes citados, Griebeler (2008, p. 109) destaca que é viável a criação de uma política pública voltada para a criação de um “Plano Municipal de Qualificação - PMQ”.

Assim, é possível criar melhores oportunidades de qualificação para a população local buscando atender às demandas das empresas locais.

Ao final desta seção, apresenta-se uma sugestão embasada na possibilidade de formação de parcerias entre os agentes que pode ser entendida como uma proposta de integração entre os órgãos pesquisados na busca de uma maior qualificação profissional no município.



Fonte: Griebeler (2008). Adaptado pelo pesquisador.

Sobre a proposta de integração dos agentes citados, Griebeler destaca “que a soma das forças dos agentes é uma realidade que não pode ser ignorada para que mais pessoas possam se beneficiar dessa parceria, principalmente, para as que residem no município.” (GRIEBELER, 2008, p. 73). De acordo com a ideia de integração apresentada por Griebeler (2008), adaptada e pensada para o município de Capão da Canoa, segue sugestão de como seria a participação de cada um dos agentes citados na figura 03. Seguem descritos a seguir os agentes que compõem essa integração.

As instituições de formação profissional, ensino técnico e superior (a) podem aplicar os cursos destinados à qualificação de acordo com as carências levantadas em paralelo com a educação básica e de nível médio. Cabe lembrar que essa integração não pretende, em nenhum momento, substituir o processo de aprendizagem regular. Com a possibilidade de ingresso em cursos com bolsas de estudo ou descontos especiais (não integralmente gratuito), promove-se a inclusão social de pessoas carentes com dificuldades de acesso ao mercado de trabalho por falta de qualificação.

A Prefeitura Municipal (b), através das suas secretarias, atua no cadastramento dos trabalhadores, convocação para reuniões dos demais agentes interessados e desenvolvimento de campanhas de divulgação dos cursos ofertados à população local. À Prefeitura Municipal, como principal órgão do Poder Público, caberia a responsabilidade de financiamento, mesmo que parcial, bem como o auxílio no transporte dos alunos que serviria de incentivo à população a buscar a qualificação profissional. Cabe à Prefeitura Municipal também a elaboração de projetos para angariar fundos do governo federal.

As empresas do mercado local (c) fazem parte da elaboração de programas de qualificação voltados para os trabalhadores existentes na empresa ou preparação daqueles que estão disponíveis no mercado de trabalho para futuras contratações, como, por exemplo, durante o período de alta temporada. As empresas podem inclusive disponibilizar suas dependências para que os alunos tenham acesso à parte prática dos cursos previstos no Plano Municipal de Qualificação. É preciso estabelecer critérios e priorizar pequenas empresas, pois foi verificado, nesta pesquisa, que esse é o porte de grande parte das empresas locais, conseguindo, assim, qualificar sua mão de obra.

Por fim, a FGTAS/SINE, agente (d), atuaria como um mediador entre a mão de obra das empresas. Nessa mediação, o órgão pode encaminhar os trabalhadores que buscam uma colocação no mercado de trabalho para fazer os cursos de qualificação disponíveis no programa municipal, da mesma forma que convidaria as empresas que buscam pela intermediação do SINE a fazer parte do programa de qualificação municipal. Conforme Griebeler:

[...] entende-se que essa sugestão (embasada pelo efetivo e objetivo diálogo e não apenas pelo discurso), além de se sobrepor sobre possíveis ideologias partidárias que possam existir como anteriormente exposta, é, no mínimo, viável para a população [...] que busca a qualificação, uma maneira de inserção no mercado de trabalho e sua conseqüente ascensão social. (GRIEBELER, 2008, p. 112).

É importante destacar que a integração das forças contribuirá também para o desenvolvimento regional. Deve-se, então, estabelecer parâmetros para que as ações estejam focadas no mesmo objetivo, fomentando a troca de conhecimento e experiência de cada um, órgãos públicos, instituições de ensino e, sem menos importância, as empresas, pois o cenário atual aponta para uma visão negativa em relação à qualificação da mão de obra. O quadro só será revertido quando houver união de todos os agentes envolvidos no desenvolvimento local.

Quadro 35 – Síntese dos objetivos e metodologia e resultado

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	METODOLOGIA	RESULTADO
Identificar e analisar as características do mercado de trabalho no município na visão dos empregadores.	Aplicação de questionário (anexos A e B) dirigido aos empregadores. Aplicação: agosto a 15 de dezembro 2015.	A principal característica do mercado de trabalho é em relação à demanda e oferta de mão de obra afetada pela sazonalidade provocada pela temporada de verão. Mas o mercado de trabalho apresenta uma maior oferta de mão de obra ao longo do restante do ano.
Identificar e analisar a visão dos empregadores sobre a qualificação dos trabalhadores no município.	Aplicação de questionário (anexos A e B) dirigido aos empregadores. Aplicação: agosto a 15 de dezembro 2015.	A percepção dos empregadores é de que os trabalhadores apresentam pouca qualificação para o trabalho, atendendo, em parte, à demanda das empresas.
Identificar as dificuldades dos empresários em encontrar trabalhadores qualificados para as vagas de emprego.	Aplicação de questionário (anexos A e B) dirigido aos empregadores. Aplicação: agosto a 15 de dezembro 2015. Com base nos dados coletados, identificar as principais dificuldades apontadas pelos empresários.	A suposta falta de interesse em se qualificar para o trabalho e a falta de oportunidade de qualificação no mercado de trabalho são variáveis apontadas.
Mapear as oportunidades de qualificação profissional oferecidas no município.	Aplicação de questionário com perguntas sobre o referido tema com as instituições de ensino e formação profissional (Anexo C). Aplicar um questionário com perguntas direcionadas sobre o tema para conhecer as ações e estratégias da Administração Municipal/PMCC (Anexo D). Aplicar um questionário com o coordenador local da FGTAS/SINE (Anexo E).	É possível encontrar diferentes cursos de formação profissional, técnicos e graduações e especializações de nível superior. Porém, não foram identificados cursos específicos para algumas áreas, como, por exemplo, alimentação, turismo e lazer.

Fonte: GRIEBELER (2008). Adaptado pelo pesquisador (2015).

No quadro 35, tem-se uma visão sintética dos resultados obtidos através dos dados coletados, organizados conforme os objetivos e a metodologia utilizada. O quadro busca resumir os principais resultados em resposta a cada objetivo proposto para esta pesquisa.

Ao final deste capítulo, é oportuno ressaltar a importância de estudos para traçar o perfil do profissional que busca emprego, a fim de conhecer melhor as carências apresentadas em termos de qualificação apontada por empresas do município. Novos estudos serão importantes para fechar a lacuna entre a demanda das empresas por trabalhadores qualificados e a oferta de mão de obra de fato ser qualificada para o trabalho.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final deste estudo, é importante ressaltar que as transformações no mundo do trabalho têm impactado fortemente em maiores exigências de qualificação profissional da mão de obra, tornando-se fundamental para o trabalhador conseguir ingressar ou se manter empregado no mercado de trabalho. Malschitzky (2002) fundamenta que o nível de empregabilidade do trabalhador acontece de acordo com sua qualificação profissional.

No município de Capão da Canoa, é possível compreender que a evolução do processo de urbanização impacta também na demanda de outros produtos e serviços reflexos dessa atividade como, por exemplo, serviços públicos como educação, saúde e tratamento de água e esgoto, mobilidade urbana e habitação para a população mais vulnerável, levando o município a acumular problemas com demandas sociais. Por outro lado, o consumo de produtos e serviços na cidade, como alimentação em geral, vestuário e calçados também demandam especialização da mão de obra no mercado de trabalho e na composição das empresas.

Para responder a pergunta principal desta dissertação - Qual a importância da qualificação profissional do trabalhador no mercado de trabalho no município de Capão da Canoa? – foram evidenciados, nos capítulos apresentados, o objetivo, a fundamentação teórica e os dados coletados, bem como sua análise. Seguem, agora, os resultados desta pesquisa.

No primeiro capítulo, buscou-se a compreensão sobre o conceito de mercado de trabalho, bem como a identificação das principais transformações ocorridas nos últimos anos, principalmente em relação à oferta e à demanda por mão de obra. Esse entendimento foi fundamental para analisar o mercado de trabalho do recorte desta dissertação, principalmente sobre as abordagens da reestruturação produtiva, conforme apontado por Vieira e Alves (1995) e também Vidigal (2012), como decorrente da modernização. Já que o emprego se torna precário, faz-se necessária a criação de políticas públicas para melhorar a educação e a qualificação profissional que permitam, ao trabalhador, um conjunto de habilidades que lhe possibilitem exercer sua profissão em um maior número de empresas. Para Vieira e



Alves (1995), o tema educação e a qualificação sempre serão temas de discussão no país, diante do processo de modernização das empresas.

Na etapa seguinte, foi exposto o segundo capítulo que apresentou o tema qualificação profissional focado no mercado de trabalho de forma geral e para a ocupação de cargos no ambiente organizacional, considerando as necessidades das empresas por mão de obra qualificada. Conforme apresentado pelos autores, é indispensável a qualificação profissional para o trabalhador competir no mercado de trabalho. Já na gestão empresarial, é preciso investimentos em treinamentos de pessoas para uma melhor qualificação e requalificação dos empregados para exercerem suas tarefas, possibilitando o desenvolvimento das pessoas e a criação de vantagens competitivas para as empresas.

O estudo do assunto tratado neste segundo capítulo foi fundamental para compreender a importância da qualificação para o mercado de trabalho e para as empresas, pois, nesta dissertação, buscou-se apresentar, no quarto capítulo, as práticas de como se comportam algumas empresas em relação ao investimento em treinamento aos colaboradores. Além disso, indicaram-se as principais dificuldades apontadas por essas empresas para a contratação de mão de obra qualificada dentro do mercado de trabalho do município de Capão da Canoa – RS.

Na sequência, compondo o terceiro capítulo, buscou-se apresentar a metodologia utilizada e as etapas necessárias para a construção desta dissertação. Cabe destacar que a coleta de dados ocorreu entre os meses de agosto e dezembro de 2015, dividida em duas etapas. Foi utilizada uma amostra de 393 (trezentas e noventa e três) empresas para a aplicação de questionários na primeira etapa e na segunda buscou-se conhecer a percepção de outros empresários e agentes da Administração Pública sobre a temática discutida neste estudo, bem como estratégias utilizadas no desenvolvimento de suas ações. Nessa parte, foram utilizados outros questionários, disponíveis em anexo. Já no quarto e último capítulo, foi abordada, de forma extensa e sistemática, a análise dos dados coletados, buscando responder aos objetivos específicos propostos no início deste estudo, que serão apresentados a seguir.

O primeiro objetivo deste estudo foi identificar e analisar as características do mercado de trabalho no município na visão dos empregadores. Após a coleta de dados, foi possível verificar que o mercado de trabalho no município estudado é

composto por microempresas e outras de pequeno porte. Outra característica das empresas pesquisadas é a de terem o quadro de funcionários composto por poucos funcionários, na grande maioria contendo entre quatro e no máximo quatorze funcionários, ocupando, principalmente, cargos operacionais.

No mercado de trabalho de Capão da Canoa, a mão de obra foi apontada como pouco qualificada, característica evidente neste estudo. Ao mesmo tempo, verificou-se que a prática dessas empresas é a de não oferecer qualificação aos colaboradores com frequência. Cabe destacar que essa forma de gestão de pessoas e de demais recursos contribui de forma negativa para a formação de uma visão, mesmo que unilateral (empresários), de que o trabalhador é pouco qualificado (quadro 25). Porém, quando não lhe é oferecida a oportunidade de se qualificar, essa avaliação deve ser repensada por todos os agentes do desenvolvimento na tentativa de mudar essa percepção sobre o mercado de trabalho.

A preferência pelo trabalho temporário foi outra característica apontada nesta pesquisa, pois, em períodos de alta temporada, a demanda é superior à oferta de mão de obra. Isso resulta na contratação de trabalhadores que atendem, em parte, à necessidade da empresa. Nesse período, a qualificação acaba ficando em segundo plano.

O segundo objetivo deste estudo foi identificar e analisar a visão dos empregadores sobre a qualificação dos trabalhadores no município. Neste estudo, foi evidenciado que, no mercado de trabalho e nas empresas pesquisadas, a mão de obra é pouco qualificada (quadro 28). Ao mesmo tempo, foi evidenciada a deficiência em programas de qualificação e, ainda, a não adequação com a realidade do município quanto às demandas de cursos voltados, principalmente, para atividades mais relevantes para a economia local. São exemplos de qualificação voltados para o turismo e hotelaria, como os serviços de camareira, de quarto, lavanderia, recepção em hotelaria, comunicação de marketing em hotel, monitoria ambiental, monitoria em atrativos turísticos, monitoria de lazer, recreação e entretenimento, lazer e entretenimento para a terceira idade.

Na pesquisa, foi possível identificar que, além de competências técnicas, os empresários também buscam competências comportamentais, sendo evidenciadas características como iniciativa, criatividade, entusiasmo e comunicação. A

qualificação técnica do trabalhador pode ser aprendida no decorrer da sua vida laboral.

Identificar as dificuldades dos empresários em encontrar trabalhadores qualificados para as vagas de emprego foi o terceiro objetivo deste estudo. Nesse sentido, algumas variáveis foram apontadas como obstáculos para a contratação de mão de obra como, por exemplo, falta de interesse do trabalhador em se qualificar para o trabalho e falta de oportunidades em qualificação.

Se as empresas estão enfrentando dificuldades em encontrar trabalhadores qualificados, a sugestão de integração entre os agentes, conforme foi citado no quarto capítulo desta dissertação, poderá suprir a demanda de qualificação específica de cada empresa ou de um grupo de empresas. As estratégias utilizadas pelos agentes para a qualificação profissional no município precisam ser repensadas, pois, neste estudo, foi evidenciado o não conhecimento por parte dos empresários de oportunidades em qualificação, cabendo um questionamento quanto às ferramentas de comunicação utilizadas. Além disso, questiona-se ainda a possibilidade de os programas não serem atraentes o suficiente para que os trabalhadores façam parte dessa possibilidade de aperfeiçoamento. Além da dificuldade de contratação pela falta de qualificação, o fator salário também foi apontado pelos respondentes, pois o trabalhador apresenta um interesse em curto prazo, sem pensar na possibilidade de crescimento profissional ao ingressar na empresa com salário mais baixo.

O quarto e último objetivo deste estudo foi mapear as oportunidades de qualificação profissional oferecidas no município. Foi possível, a partir deste objetivo, encontrar cursos de formação profissional, técnica e superior. Entre as instituições investigadas, uma é pública e as demais privadas com diversas oportunidades de bolsas de estudo, descontos especiais e financiamentos. Porém, mesmo com inúmeras alternativas de qualificação, é oportuno ressaltar de que são insuficientes para completar a lacuna existente entre a perspectiva da demanda das empresas e a realidade da oferta de mão de obra no mercado de trabalho, pois foi apontado, pelos empresários nesta pesquisa, que a falta de mão de obra qualificada é constante, sendo um dos fatores que dificultam no momento da contratação.

Outra variável a ser considerada é a adequação das oportunidades de qualificação profissional com cursos voltados para a realidade do mercado de

trabalho, considerando as atividades com maior representatividade no emprego formal no município. Para a melhor adequação, é preciso que a Administração Pública considere a necessidade da integração entre os agentes (instituições de ensino, prefeitura, empresas e FGTAS/SINE) na identificação das carências para, então, desenvolver um programa de qualificação no município, com treinamentos específicos e eficientes, buscando garantir, dessa forma, aos trabalhadores, uma maior empregabilidade no mercado de trabalho, assegurando que a gestão se torne mais participativa.

Por fim, apresentou-se o resultado da pesquisa a uma amostra de empresários com o objetivo de identificar a percepção desses profissionais em relação à qualificação profissional dos trabalhadores no mercado de trabalho de Capão da Canoa – RS. Com base nos dados coletados, foi possível analisar, no mercado de trabalho, algumas características e um cenário preocupante para o desenvolvimento regional e a qualidade de vida dos trabalhadores. O nível de emprego no mercado de trabalho apresenta características distintas em dois períodos do ano, ou seja, na alta temporada de verão, a demanda por mão de obra é superior à oferta. Nesse período, muitos trabalhadores conseguem ingressar nas empresas, principalmente nos setores de alimentação e comércio em geral. Porém, isso acontece em apenas dois ou três meses do ano. Já no período de baixa temporada, a ocupação dos trabalhadores é concentrada na construção civil e demais serviços. Como essas atividades não dão conta de empregar toda a mão de obra excedente no município, problemas sociais são evidenciados no município pela falta de emprego.

Em relação à qualificação dos trabalhadores na visão das empresas participantes, foi identificado, nesta pesquisa, que trabalhadores e empregados nas organizações apresentam pouca qualificação para o trabalho e que, em muitos casos, os trabalhadores não apresentam interesse em se qualificar para o cargo atual ou para futuras oportunidades de trabalho. Isso pode refletir na qualidade dos produtos e serviços oferecidos pelas empresas locais ao consumidor, considerando a forte dependência da economia local no turismo de veraneio.

Cabe ressaltar a importância de se realizarem novas pesquisas, pois tais conclusões estão longe de serem definitivas. Elas pretendem apenas servir de estímulo pra debates futuros no sentido de conhecer o mercado de trabalho, o perfil

do trabalhador e suas expectativas em relação ao trabalho e à qualificação profissional. Essa avaliação de uma mão obra pouco qualificada não pode ser unilateral, ou seja, avaliada apenas por empresários.

A falta de qualificação profissional dos trabalhadores pode contribuir de maneira negativa na avaliação geral dos usuários de produtos e serviços no município. Nesse sentido, o que pode acontecer e de fato acontece é que os usuários (veranistas) acabam comparando a qualidade do atendimento de suas demandas considerando outras experiências em relação ao turismo, a exemplo de Gramado e outras regiões do país. O que preocupa neste cenário é que a vantagem competitiva está atrelada apenas aos atrativos naturais (mar, lagoa e serra) em toda a região do Litoral Norte e não por apresentar produtos e serviços de qualidade, com uma mão de obra qualificada para bem servir os turistas. Isso também pode se tornar uma desvantagem considerando a forma tímida com que se explora tal atividade na região.

Sobre o mercado de trabalho, pode-se concluir que o turismo, mesmo não sendo o segmento com maior número de empregos diretos gerados (turismo e lazer), é o grande responsável pelo desenvolvimento do município, pois impulsionou outras atividades como, por exemplo, a construção civil, que é responsável pelos empregos gerados durante a baixa temporada e em outras atividades ligadas direta ou indiretamente com a construção civil. O estudo também permitiu fazer uma análise dessas atividades destacando a importância de cada uma delas de forma sintetizada e hierarquizada, ressaltando suas potencialidades e possíveis fragilidades com o objetivo de contribuir para os estudos da área do desenvolvimento regional. É importante ressaltar que o turismo acontece indiretamente em atividades de consumo, porém tem fundamental importância para a economia, uma vez que foi um dos motivos que marcou a ocupação do Litoral Norte.

Por fim, é importante destacar que o desenvolvimento econômico do litoral está diretamente ligado ao turismo e à construção civil, mas se deve respeitar a legislação local em relação à ocupação do solo, o zoneamento ambiental e as demais legislações ambientais, valorizando as belezas naturais. Para tanto, o Poder Público deve suportar a pressão vinda do setor imobiliário, por meio de empresas privadas. O município precisa pensar de maneira estratégica suas ações no intuito

de encontrar um equilíbrio entre o desenvolvimento econômico e a preservação dos recursos naturais, garantindo não só a qualidade de vida, que tanto atrai os investimentos na região, mas também o desenvolvimento regional de maneira sustentável e em longo prazo.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES , Ricardo; ALVES, Giovanni. **As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital.** 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21460.pdf>>. Acesso em: 19 maio 2015.

**ATLAS SÓCIO ECONÔMICO.** Disponível em: <[http://www.scp.rs.gov.br/atlas/conteudo.asp?cod\\_menu\\_filho=807&cod\\_menu=805&tipo\\_menu=POPULA&cod\\_conteudo=1398](http://www.scp.rs.gov.br/atlas/conteudo.asp?cod_menu_filho=807&cod_menu=805&tipo_menu=POPULA&cod_conteudo=1398)>. Acesso em: 30 abr. 2015.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 2006.

**BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO.** Plano Nacional de Qualificação. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/pnq/conheca.asp>>. Acesso em: 06 jan. 2015.

**BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO.** Plano Nacional de Qualificação. Disponível em: <[http://www3.mte.gov.br/pnq/conheca\\_base.pdf](http://www3.mte.gov.br/pnq/conheca_base.pdf)>. Acesso em: 06 jan. 2015.

BORGES, Ângela; KRAYCHETE, Elsa S.. **Mercado de Trabalho e Pobreza: discurso e as evidências na trajetória brasileira recente.** In.: Caderno CRH, Salvador, v. 20, n. 50, p. 231-243, Maio/Ago. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v20n50/v20n50a04.pdf>>. Acesso em: 19 de maio 2015.

BORGES, Ângela. **As novas configurações do mercado de trabalho urbano no Brasil.** 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v23n60/v23n60a12.pdf>>. Acesso em: 19 de maio 2015.

CAMARGO, J. M. **Flexibilidade e produtividade do mercado de trabalho brasileiro.** In \_\_\_\_\_. (Org.). *Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil.* Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas. 1996. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-80502008000300001&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-80502008000300001&script=sci_arttext&tlng=pt)>. Acesso em: 19 maio 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4. ed. São Paulo: Manole, 2014.

CLEIN, Claudelir; TOLEDO, Milka Inês K. de; OLIVEIRA, Lindomar S. de. **Qualificação e Capacitação: investir no capital humano como forma de crescimento e vantagem competitiva.** 2013. Disponível em: <<http://www.admpg.com.br/2013/selecionados.php>>. Acesso em: out. 2014.

**COREDE LITORAL.** Disponível em: <<http://www.fee.rs.gov.br/perfil-socioeconomico/coredes/detalhe/?corede=Litoral>>. Acesso em: 28 maio 2015.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2009.

DIEESE. **Principais Conceitos da Pesquisa de Emprego e Desemprego**. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/metodologia/metodologiaPed.html>>. Acesso em: 05 maio 2016.

EDUCA MAIS BRASIL. Disponível em: <<https://www.educamaisbrasil.com.br/quem-somos>>. Acesso em: 06 jan. 2016.

Estradas Gaúchas. Disponível em: <<http://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2016/01/estradas-do-rs-registram-aumento-de-40-em-movimentacao-de-argentinos.html>>. Acesso em: 06 jan. 2016.

FAISSAL, R. et al. **Atração e seleção de pessoas** 2. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2009.

FERRETTI, Celso João. **Formação profissional e reforma do ensino técnico no Brasil: Anos 90**. 1997. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v18n59/18n59a01.pdf>>. Acesso em: 19 de maio 2015.

FERRETTI, Celso João; SILVA JR, João dos Reis. **Educação profissional numa Sociedade sem empregos**. 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/n109/n109a03>>. Acesso em: 19 maio 2015.

FIES. **Programa de Financiamento Estudantil**. Disponível em: <<http://www.fies2016.com.br/>>. Acesso em: 06 jan. 2016.

FREY, Klaus. **Políticas Públicas: um debate conceitual e reflexões à prática da análise de políticas públicas no Brasil**. 1997. Disponível em: <<http://www.ufpa.br/epdir/images/docs/paper21.pdf>>. Acesso em: 19 maio 2015.

G1RS. **Estradas do RS registram aumento de 40% em movimentação de argentinos**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2016/01/estradas-do-rs-registram-aumento-de-40-em-movimentacao-de-argentinos.html>>. Acesso em: 06 abril 2016.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2011.



GRIEBELER, Marcos Paulo Dehin. **A qualificação do trabalhador do município de Montenegro/RS entre a realidade e a perspectiva.** Dissertação - Mestrado em Desenvolvimento Regional, da Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC. Santa Cruz do Sul. 2008. Disponível em: <[http://online.unisc.br/biblio/biblioteca/index.php?resolution2=1024\\_1&tipo\\_pesquisa](http://online.unisc.br/biblio/biblioteca/index.php?resolution2=1024_1&tipo_pesquisa)>. Acesso em: 06 abr. 2016.

HERMETO, Ana Maria; OLIVEIRA, Camilo de; GONÇALVES, Eduardo Luiz. **Uma Avaliação Experimental dos Impactos da Política de Qualificação Profissional no Brasil.** 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbe/v61n3/a04v61n3.pdf>>. Acesso em: 19 maio 2015.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=430463&search=rio-grande-do-sul|capao-da-canoa>>. Acesso em: 28 abr 2014.

JORNADA, Maria Isabel H. da; STERNBERG, Sheila S. Wagner. **Transformações no emprego formal, na indústria de transformação do Rio Grande do Sul: 1985-2008.** In: CONCEIÇÃO, Octávio A. C. et al. (Org.). A evolução social. Porto Alegre: FEE, 2010. (Três décadas de economia gaúcha, 3). Disponível em: <<http://www.fee.rs.gov.br/3-decadas/detalhe.php?ref=05&vol=volume3>>. Acesso em: 28 maio 2015.

LACOMBE, Francisco José M. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LAKATOS, Eva M.; MARCONI, Marina A. **Técnicas de pesquisa.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LEAL, Ruy Fernando R. Estagiários e aprendizes. In: Gustavo G. Boog, Magdalena T. Boog. Coord. **Manual de Treinamentos e Desenvolvimento: processos e operações.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006. p. 173-176.

LEITE, Marcia de Paula. **A qualificação reestruturada e os desafios da formação Profissional.** 1996. Disponível em: <[http://lw1346176676503d038.hospedagemdesites.ws/v1/files/uploads/contents/79/20080626\\_a\\_qualificacao\\_reestruturada.pdf](http://lw1346176676503d038.hospedagemdesites.ws/v1/files/uploads/contents/79/20080626_a_qualificacao_reestruturada.pdf)>. Acesso em: 19 maio 2015.

MALSCHITZKY, Nancy. **Empregabilidade x Empresabilidade. O ambiente empresarial deve estimular o desenvolvimento profissional.** Revista FAE Business, nº 2, junho/2002.

MOMM, Lígia. **Mercado de Trabalho e Desemprego: oferta e demanda de emprego via Internet, uma nova tendência. Estudo de caso no Banco Nacional de Empregos - BNE.** 2004. 155f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. UFSC: Florianópolis, 2004.

MORAES, Jorge L. A. de. **Capital Social e Políticas Públicas pra o Desenvolvimento Regional Sustentável**. 2003. Disponível em: <[http://www.ecoeco.org.br/conteudo/publicacoes/encontros/v\\_en/Mesa2/4.pdf](http://www.ecoeco.org.br/conteudo/publicacoes/encontros/v_en/Mesa2/4.pdf)>. Acesso em: 31 maio 2015.

MORAIS, Roberto Souza de. **O profissional do futuro: uma visão empreendedora**. Barueri: Minha Editora, 2013.

MUSSE, Isabel; MACHADO, Ana Flavia. **Perfil dos indivíduos que cursam educação profissional no Brasil**. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ecos/v22n1/08.pdf>>. Acesso em: 19 maio 2015.

NUNES, Osmar Manoel; KARNOPP, Erika . **As Potencialidades Endógenas do Desenvolvimento Regional**. 2015. Disponível em: <<https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/desenvolvimentoemquestao/article/view/3094/3612>>. Acesso em 20 jun 2016.

OLIVEIRA, Ramon de. **Empregabilidade**. 2009. Disponível em: <<http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/emp.html>>. Acesso em: 07 out. 2015.

PAIVA, Carlos A. **Como identificar e mobilizar o potencial de uma região para o desenvolvimento endógeno**. Porto Alegre: Fundação de Economia e Estatística (documento FEE nº 59). 2004. Disponível em: <[http://www.fee.tche.br/sitefee/download/documentos/documentos\\_fee\\_59.pdf](http://www.fee.tche.br/sitefee/download/documentos/documentos_fee_59.pdf)>. Acesso em: 30 abril 2014.

\_\_\_\_\_. **Termo de Referência para a Implantação de Políticas de Desenvolvimento Econômico Regional Baseadas nas Particularidades Produtivas dos Territórios**. 2015. Disponível em: <[http://www.agdi.rs.gov.br/upload/1417689275\\_Termo%20de%20Refer%20C3%AAncia%20Sebrae.pdf](http://www.agdi.rs.gov.br/upload/1417689275_Termo%20de%20Refer%20C3%AAncia%20Sebrae.pdf)>. Acesso em: 28 maio 2015.

\_\_\_\_\_. **Plano de Desenvolvimento Econômico de Foz Do Iguaçu: Diagnostico**. 2014. Disponível em: <<http://www.hlucas.com.br/blog/wp-content/uploads/2014/04/PDE-FOZ-COMPLETO-2014.04.24.pdf>>. Acesso em: 12 maio 2016.

\_\_\_\_\_. **Fundamentos da Análise e do Planejamento de Economias Regionais**. Foz do Iguaçu: Editora Parque Itaipu, 2013.

PINENT, Maximilianus Andrey Pontes. **A Expressão Econômica do Turismo em Sistemas Alternativos de Mensuração da Geração Direta e Indireta de Emprego e Renda: um estudo empírico sobre o litoral norte gaúcho do Rio Grande do Sul**. 2015. Disponível em: <[https://www2.faccat.br/portal/sites/default/files/disserta%20c3%a7ao-maximilianusjan2016\\_paiva.pdf](https://www2.faccat.br/portal/sites/default/files/disserta%20c3%a7ao-maximilianusjan2016_paiva.pdf)>. Acesso em: 09 maio 2016.

PNQ. **Plano Nacional de Qualificação**. 2003. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/pnq/proesq.pdf>>. Acesso em: 19 maio 2015.

POCHMANN, Marcio. **O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001.

**PREFEITURA MUNICIPAL DE CAPÃO DA CANOA**, disponível em: <<http://www.pmcc.com.br/index.php?sessao=geral&op=cidade#>>. Acesso em: 05 abr. 2014.

**PRONATEC**. Disponível em: <<http://pronatec.mec.gov.br/institucional-90037/o-que-e-o-pronatec>>. Acesso em 07 jan 2015.

**PRONATEC**. Disponível em: <<http://pronatec.mec.gov.br/institucional-90037/objetivos-e-iniciativas>>. Acesso em: 07 jan. 2015.

**PROUNI. Programa Universidade para Todos**. Disponível em: <<http://siteprouni.mec.gov.br/index.php>>. Acesso em: 06 jan. 2016.

RAMOS, Alexandre Costa. **Fatores de atração migratória no litoral norte do Rio Grande do Sul e o desenvolvimento regional: um estudo a partir dos municípios de Capão da Canoa e de Osório**. 2014. Disponível em: <<http://btd.unisc.br/Dissertacoes/AlexandreCosta.pdf>>. Acesso em: 28 maio 2015.

RUA, Maria das Graças. **Avaliação de Políticas, Programas e Projetos: Notas Introdutórias**. 2014. Disponível em: <<http://www.enap.gov.br/downloads/ec43ea4fUFAM-MariadasGraAvaliaPol.pdf>>. Acesso em: 06 jan 2015.

RUA, Maria das Graças; VALADÃO, Maria Izabel. **O Estudo da Política: Temas Selecionados**. Brasília: Paralelo 15, 1998.

SCHEFFER, Alceu de Matos. **Desenvolvimento regional no litoral norte do Rio Grande do Sul: o caso do turismo no município de Torres / rs**. 2010. Disponível em <<http://btd.unisc.br/Dissertacoes/AlceuScheffer.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2014.

SCHMITT, Vanessa Fernanda; RUARO, Gisele de Cássia Galvão. **Gestão de Políticas Públicas**. Idaial: Uniasselvi, 2012.

SCHWARTZMAN, Simon; CASTRO Claudio de Moura. **Ensino, formação profissional e a questão da mão de obra**. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ensaio/v21n80/a10v21n80.pdf>>. Acesso em: 19 maio 2015.

SEGNINI, Liliana R. P. **Educação e Trabalho: uma relação tão necessária quanto insuficiente**. 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/spp/v14n2/9791.pdf>>. Acesso em: 19 maio 2015.

SENAI. **Programa Jovem Aprendiz Industrial.** Disponível em: <<http://www.senairs.org.br/pt-br/programas/programa-jovem-aprendiz-industrial>>. Acesso em: 28 maio 2015.

SENAC. **Programa Jovem Aprendiz.** Disponível em: <[http://www.senacrs.com.br/psg\\_aprendizagem\\_aprendiz.asp](http://www.senacrs.com.br/psg_aprendizagem_aprendiz.asp)>. Acesso em: 28 maio 2015.

SENAC/RS. **Programa Senac Gratuidade.** Disponível em: <[http://www.senacrs.com.br/psg\\_programa.asp](http://www.senacrs.com.br/psg_programa.asp)>. Acesso em: 06 jan. 2016.

SESSEGOLO, Ricardo Antunes. **Novas possibilidades de crescimento para a construção civil. Universo da Construção.** Porto Alegre, n.04, p. 49, Fev. 2014.

SESSEGOLO, Ricardo Antunes. **Sinduscon Premium. Telavinte.** Porto Alegre, n 15, p.44, abril 2014.

SOUZA, Mariana Barbosa de. **Urbanização E Segregação Socioespacial Na Região Do Litoral Norte Do Rio Grande Do Sul: Uma Análise Da Expansão E Da (I)Legalidade Dos Condomínios Horizontais Residenciais.** 2013. Disponível em: <<http://btd.unisc.br/Dissertacoes/MarianaSouza.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2014.

SOUZA, Andre Marcelo S.; GESSER Kiliano; DALPIAZ, Marcia Vilma Depiné. **Estatística.** Indaial: Uniasselvi, 2011.

UNISC. **Bolsa de estudo.** Disponível em: <<http://www.unisc.br/portal/pt/cursos/cursos-cepru/bolsas-de-estudo.html>>. Acesso em: 06 jan. 2016.

VALENTIM, Ilda; WEEGE Sonia Adriana. **Legislação e Prática Trabalhista.** Indaial: Uniasselvi, 2011.

VIDIGAL, Cláudia B. R.; VIDIGAL, Vinícius G. **Investimento na qualificação profissional: uma abordagem econômica sobre sua importância.** 2012. Disponível em: <<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ActaSciHumanSocSci/article/viewFile/14181/pdf>>. Acesso em: 19 maio 2015.

VIEIRA, Carlos Alberto dos S.; ALVES Edgard Luiz G. **Qualificação Profissional: Uma Proposta de Política Pública.** 1995. Disponível em: <[http://ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td\\_0376.pdf](http://ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_0376.pdf)>. Acesso em: 19 maio 2015.





2 No mercado de trabalho da cidade, pode-se encontrar:

- (     ) Mão de obra qualificado para sua empresa
- (     ) Mão de obra pouco qualificada
- (     ) Mão sem qualificação

3 No mercado de trabalho em Capão da Canoa, os trabalhadores preferem:

- (     ) Trabalho temporário/ verão
- (     ) Trabalho contínuo
- (     ) Depende da remuneração

4 As principais dificuldades em contratar mão de obra qualificada podem ser:

- (     ) Falta de interesse em qualificação para o trabalho
- (     ) Falta de oportunidades para se qualificar
- (     ) Qualificação não adequada para empresa
- (     ) Outras \_\_\_\_\_

5 No mercado de trabalho de Capão da Canoa, a empresa conhece alguma política, programa de qualificação profissional?

- (     ) Sim. Qual? \_\_\_\_\_
- (     ) Não

6 Qual a relação entre o mercado de trabalho e a qualificação profissional?

- (     ) Equilibrada, mão de obra atende às necessidades
- (     ) Desequilibrada, não atende às necessidades
- (     ) Atende em parte à necessidade
- (     ) Outra. Qual? \_\_\_\_\_

7 Qual a maior dificuldade do empresário de Capão da Canoa em contratar trabalhadores qualificados?

- (     ) Falta de oportunidades em qualificação
- (     ) Faltam trabalhadores interessados em qualificar-se
- (     ) Falta de trabalhadores
- (     ) Baixo Salário de mercado
- (     ) Outro. Qual? \_\_\_\_\_

**Anexo B – Questionário aplicado aos empresários sobre o perfil do trabalhador e o mercado de trabalho em Capão da Canoa -RS**

Empresa: \_\_\_\_\_

Contato: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_.

1 No seu ponto de vista, como pode ser caracterizado o mercado de trabalho no município de Capão da Canoa, especialmente sobre o aspecto da oferta de mão de obra em relação à demanda de mão de obra.

---

---

2 Como você avalia o mercado de trabalho e o desenvolvimento do município nos últimos 20 anos e o desafio da sazonalidade da economia local e o emprego temporário.

---

---

3 A empresa encontra alguma dificuldade para selecionar candidatos no município de Capão da Canoa? Quais fatores que a empresa considera como obstáculo para contratação?

---

---

4 Qual a maior dificuldade do empresário de Capão da Canoa em contratar trabalhadores qualificados?

---

---

5 Quais seriam os atributos que poderiam ser considerados como ideal para o trabalhador? Qual a maior deficiência apresentada pelos trabalhadores no município de Capão da Canoa?

- Em relação às competências técnicas, aquelas exigidas pelo cargo.
- E em relação às características comportamentais: iniciativa, criatividade, relacionamento interpessoal, comunicação verbal, liderança participativa, entusiasmo, negociações e humildade.
- Qual a característica mais valorizada pela empresa?

---

---

6 No seu ponto de vista, como pode ser caracterizada a qualificação do trabalhador no município de Capão da Canoa?

---

---



7 No seu ponto de vista e experiências de contratação, o trabalhador apresenta falta de interesse em se qualificar para o trabalho ou existe uma deficiência de programas de qualificação para o mercado de trabalho?

---

---

8 Você considera que há baixa procura dos trabalhadores em se qualificar?

Sim                       Não. Porquê?

---

---

9 Como a empresa avalia a possibilidade de formar uma parceria com as escolas profissionalizantes, o SINE e a Prefeitura Municipal para que se possa qualificar a população no município?

---

---

10 Existe algum outro aspecto não mencionado anteriormente no questionário que você gostaria de mencionar?

---

---

### Anexo C – Questionário aplicado às instituições que ofertam Educação Profissional em Capão da Canoa – RS

Nome do respondente: \_\_\_\_\_.  
 Instituição: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

1 Atualmente, quais cursos técnicos ou de formação profissional a Instituição oferece? Quantas vagas foram ofertadas nos cursos em 2015?

Curso ofertado	Vagas disponibilizadas	Matrículas em cada curso

2 Quantos estudantes, atualmente, frequentam os cursos ?

Curso ofertado	Alunos em curso

3 A instituição oferece alguma bolsa de estudos ou financiamento específico para os cursos oferecidos?

Bolsa/Financiamento	Quantidade
Prouni	
Educa Mais Brasil	
FIES	
- Outras.Quais?	

4 Como a instituição avalia a adequação dos cursos oferecidos pela instituição em relação à demanda das empresas do município?

\_\_\_\_\_

5 Como você avalia a possibilidade de ser formada uma parceria ente a Prefeitura Municipal com as Escolas Profissionalizantes, o SINE e as empresas locais a fim de qualificar a população? Haveria algum entrave?

\_\_\_\_\_

6 Existe a possibilidade de serem criados na Instituição outros cursos que poderiam ser oferecidos à população? Em caso positivo, quais seriam eles?

\_\_\_\_\_

**Anexo D – Questionário Administração Municipal**

ENTREVISTADO: \_\_\_\_\_

DATA DA ENTREVISTA: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_.

1 Que ações a PMCC desenvolveu ou está desenvolvendo no sentido de conhecer quais são as carências em Políticas Públicas de qualificação profissional para a população?

---

---

2 Atualmente, em quais setores necessitam de um maior investimento em Políticas Públicas de qualificação profissional?

---

---

3 Quais são as ações realizadas e em andamento em termos de Políticas Públicas ou programas, por parte de Administração Municipal, destinadas à qualificação profissional?

---

---

4 Em sua opinião, os programas desenvolvidos estão adequadas às demandas por parte das empresas do município?

---

---

5 Com relação aos recursos destinados pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), existem parcerias entre Prefeitura Municipal e alguma entidade que recebe tais recursos, com o intuito de investir na qualificação profissional?

---

---

6 Como o Senhor avalia a possibilidade de ser formada uma parceria ente a Prefeitura Municipal com as Escolas Profissionalizantes, o SINE e as empresas locais a fim de qualificar a população? Haveria algum entrave?

---

**Anexo E – Questionário aplicado na FGTAS/SINE**

Nome do respondente: \_\_\_\_\_

DATA: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_.

1 O(A) senhor(a) considera que a qualificação do trabalhador condiz com a demanda das empresas do município?

---

---

---

2 No seu ponto de vista e experiência, quais setores necessitam de um maior investimento em Políticas Públicas de qualificação profissional?

---

---

3 Quais são as ações que o SINE/FGTAS desenvolveu ou está desenvolvendo no sentido de conhecer quais são as carências de qualificação profissional no município?

---

---

4 Como o(a) senhor(a) avalia a possibilidade de ser formada uma parceria ente a Prefeitura Municipal com as Escolas Profissionalizantes, o SINE e as empresas locais a fim de qualificar a população? Haveria algum entrave?

---

---

5 Sobre as Políticas Públicas de Qualificação Profissional realizadas no Município ou por instituições de formação profissional, o(a) senhor (a) considera estarem adequadas as demandas das empresas locais?

---

---