

UNISC – UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL –
MESTRADO E DOUTORADO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL

Marcos Paulo Dhein Griebeler

A QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR DO MUNICÍPIO DE MONTENEGRO/RS:
ENTRE A REALIDADE E A PERSPECTIVA

Santa Cruz do Sul, novembro de 2008

Marcos Paulo Dhein Griebeler

**A QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR DO MUNICÍPIO DE MONTENEGRO/RS:
ENTRE A REALIDADE E A PERSPECTIVA**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

UNISC

Marcos Paulo Dhein Griebeler

A QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR DO MUNICÍPIO DE MONTENEGRO/RS:
ENTRE A REALIDADE E A PERSPECTIVA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional – Mestrado e Doutorado, Área de Concentração em Desenvolvimento Regional, Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Regional.

Orientador: Prof. Dr. Dieter Rugard Siedenberg

Santa Cruz do Sul, novembro de 2008

Marcos Paulo Dhein Griebeler

A QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR DO MUNICÍPIO DE MONTENEGRO/RS:
ENTRE A REALIDADE E A PERSPECTIVA

Esta Dissertação foi submetida ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional – Mestrado e Doutorado, Área de Concentração em Desenvolvimento Regional, Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Regional.

Dr. Dieter Rugard Siedenberg

Professor Orientador

Dr. Silvio Arend

Dr. Milton Luiz Wittmann

A minha família, em especial a minha mãe, pelo apoio, tanto moral como financeiro.
Aos amigos Tiago Jorge da Costa Martins, Antônio Esmerahdson de Pinho, Ronaldo Sérgio da Silva e Alcione Talaska, por suas sempre riquíssimas contribuições.
Aos funcionários da agência SINE/FGTAS por sua atenção e amizade, nascida durante a pesquisa realizada.
Aos demais colegas, corpo docente, secretárias e à Coordenação do PPGDR, por acreditarem no meu projeto aqui concretizado.
A todos os anônimos participantes da pesquisa realizada, que me auxiliaram a compor este trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus familiares, pelo apoio e carinho, amigos e colegas, a todos os professores, secretárias e colegas do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional – PPGDR da UNISC, tanto pelos ensinamentos como pela acolhida e grata amizade. A todos os participantes da pesquisa realizada, bem como a todos os entrevistados, empresas e escolas que também concordaram em disponibilizar suas informações, que desde logo, foram de grande valia para esta dissertação. Como também não poderia deixar de ser, um agradecimento especial ao professor orientador Dr. Dieter Rugard Siedenberg, pela paciência e por sua sabedoria ímpar, que auxiliaram na produção deste trabalho.

A todos, meu sincero muito obrigado.

Os homens devem ser ajustados aos propósitos da época, para ajudarem o mais cedo possível; eles devem trabalhar na fábrica das utilidades genéricas antes de estarem maduros, sim, e com isso, não amadurecerão – pois isso seria um luxo que retiraria do "mercado de trabalho" uma quantidade enorme de forças. Cegam-se alguns pássaros para que eles cantem melhor: não acredito que os homens de hoje cantem melhor do que seus avós, mas sei que eles são cegados muito cedo.

(NIETZSCHE, F. "Segunda consideração intempestiva: da utilidade e desvantagem da história para a vida".)

RESUMO

O presente estudo aborda diversas questões relacionadas à falta de qualificação profissional do trabalhador de Montenegro/RS e sua influência no desenvolvimento social e econômico do município ora estudado. Para tanto, em um primeiro momento foram caracterizados o cenário da qualificação profissional no Brasil, além de fatores condizentes à mesma, tais como educação, mercado de trabalho e desemprego. Na etapa subsequente, buscou-se definir a metodologia a ser aplicada para que na terceira (e mais extensiva) parte, fosse possível aplicar um questionário para as pessoas que compareciam na agência local do Sistema Nacional de Emprego e Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social (SINE/FGTAS). Com a finalização de tal tarefa, logo após, identificou-se junto às empresas que mais empregavam no município, respectivamente, as áreas onde elas apresentavam maior carência de profissionais, bem como quais eram os atributos entendidos como prioritários para comporem o perfil por elas preterido. Em seguida, foram realizadas entrevistas com o atual gestor municipal (e candidato reeleito) e o Secretário da Indústria, Comércio e Turismo – SMIC, além dos (outros três) candidatos a Prefeito sobre assuntos como sua percepção sobre o preparo do trabalhador montenegrino, qualificação profissional e desenvolvimento no município estudado. Como parte final da terceira etapa, foi aplicado um questionário com a Coordenação da agência SINE/FGTAS a fim de conhecer sua percepção sobre este trabalhador, além de verificar quais vagas de trabalho eram as mais solicitadas. Junto a isso, comparou-se o desempenho desta autarquia, quando confrontados dados relativos à contratação de pessoas, por meio de informações disponibilizadas pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED e constante no *site* do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Na quarta parte, a fim de conhecer quais são os cursos existentes em termos de qualificação profissional, foram, então, respondidos os questionários por parte das Escolas Profissionalizantes do município. Por conseguinte, na etapa final são apresentadas as possibilidades para se intensificar a contratação de pessoas de Montenegro/RS, por meio de uma parceria voltada à área da qualificação profissional no município estudado. Além desta, outras são as alternativas sugeridas, caso a primeira não se estabeleça. Porque, independente de qual seja a ação, o propósito principal concentra-se em propiciar uma maior e efetiva contratação de profissionais que residem no município, com vista tanto a uma melhor qualificação para o mercado de trabalho local como para uma consequente ascensão social dos habitantes montenegrinos.

Palavras-Chave: Qualificação Profissional, Mercado de Trabalho, Desenvolvimento Local.

RESUMEN

Este documento aborda varias cuestiones relacionadas a la falta de cualificación de los trabajadores de Montenegro/RS y su influencia en el desarrollo social y económico del municipio ahora estudiados. Para ello, en primer lugar se caracteriza el escenario de cualificación profesional en el Brasil, así como los factores relacionados a ella, tales como la educación, mercado laboral y el desempleo. En una de las fases, hemos intentado definir la metodología que se aplicará a la tercera (y más extensa) parte, fuera posible aplicar un cuestionario a las personas que asistieron a la agencia local del Sistema Nacional Gaucho Fundación para el Empleo y de Trabajo y Acción Social (SINE/FGTAS). Con la finalización de esta tarea, poco después, se identificó con las empresas que emplean más en la ciudad, respectivamente, las zonas donde había una mayor escasez de profesionales, y que fueron la atributos definidos como prioritarios para el perfil de componer ellos infructuosos. A continuación, se realizaron entrevistas con el actual administrador municipal (y candidato reelecto) y el Secretario de Industria, Comercio y Turismo – SMIC, además de los (otros tres) candidatos a la alcaldía sobre cuestiones tales como su percepción sobre la preparación de los trabajadores de Montenegro, la calificación y el desarrollo profesional en el municipio. Como el final de la tercera etapa, se utilizó un cuestionario con el Organismo de Coordinación SINE/FGTAS para conocer sus percepciones acerca de este empleado, a fin de determinar los puestos de trabajo vacantes son los más solicitados. Junto con esto, comparó el desempeño de este municipio, cuando se enfrentan los datos sobre el empleo de las personas a través de la información proporcionada por el Registro General de Empleados y Desempleados – CAGED y constante en el sitio del Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE). En la cuarta parte, para determinar cuáles son los cursos existentes en términos de cualificación, a continuación, se responde a los cuestionarios por la Carrera de Escuelas en el municipio. Por lo tanto, en la ronda final se les da la oportunidad de intensificar la contratación de personas de Montenegro/RS, a través de una asociación dedicada a la zona de cualificación profesional en el municipio. Además de esto, otras son las alternativas sugeridas, si no el primero que se estableció. Se debe a que, independientemente de lo que es la acción, el objetivo principal se centra en proporcionar una mayor y eficaz de contratación de profesionales que residen en el municipio, con vistas tanto a una mejor cualificación para el mercado de trabajo como consecuencia un aumento de la social población montenegrina.

Palabras clave: Formación Profesional, Mercado de Trabajo, Desarrollo Local.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Ilustração 1 – Mapa de localização do município de Montenegro/RS	15
Ilustração 2 – Definições sobre qualificação profissional	27
Ilustração 3 – Estimativa dos trabalhadores ativos que procuravam emprego com e sem experiência e qualificação profissional em 2007 (em mil) no Brasil	33
Ilustração 4 – Diferença entre a estimativa da oferta de mão-de-obra qualificada no Brasil e com experiência profissional que procurava trabalho em 2007	34
Ilustração 5 – Definição da amostra para a pesquisa.....	41
Ilustração 6 – Comparativo entre os objetivos específicos e a metodologia adotada.....	43
Ilustração 7 – Vagas mais solicitadas na agência SINE/FGTAS de Montenegro/RS	95
Ilustração 8 – Integração dos agentes locais e estratégias para qualificar a população montenegrina por meio do Plano Municipal de Qualificação – PMQ	111
Ilustração 9 – Comparativo entre os objetivos específicos, metodologia e principais resultados obtidos	114

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Brasil e regiões: saldo entre oferta de mão-de-obra e demanda de empregados qualificados e com experiência profissional em 2007.....	31
Tabela 2 – Evolução da população em idade ativa (PIA), população economicamente ativa (PEA), ocupados e desocupados no Brasil e em grandes regiões – 2005 e 2006.....	32
Tabela 3 – Sexo dos respondentes que compareciam à agência SINE/FGTAS.....	45
Tabela 4 – Faixa etária dos respondentes.....	46
Tabela 5 – Município no qual o respondente reside.....	46
Tabela 6 – Estado civil dos respondentes.....	47
Tabela 7 – Grau de instrução dos respondentes.....	47
Tabela 8 – Especialização setorial.....	48
Tabela 9 – Experiência profissional acumulada (anos de experiência) dos respondentes.....	49
Tabela 10 – Posição no domicílio dos respondentes.....	50
Tabela 11 – Principais motivos dos respondentes pela busca de um emprego no SINE.....	50
Tabela 12 – Tempo de procura por um novo emprego.....	51
Tabela 13 – Número de empregos intermediados pela agência SINE/FGTAS.....	51
Tabela 14 – Número de empregos conseguidos por outros meios.....	52
Tabela 15 – Principais meios utilizados para saber sobre as ofertas de trabalho.....	53
Tabela 16 – Conhecimento em informática.....	53
Tabela 17 – Conhecimento em língua estrangeira.....	54
Tabela 18 – Participação em cursos de qualificação.....	54
Tabela 19 – Procura por ofertas de emprego fora de Montenegro/RS.....	55
Tabela 20 – Entidades que devem oferecer cursos para qualificar o trabalhador montenegrino.....	56
Tabela 21 – Cursos de qualificação que devem ser oferecidos aos trabalhadores de Montenegro/RS.....	57
Tabela 22 – Segmento das empresas pesquisadas.....	61
Tabela 23 – Ano de instalação no município de Montenegro/RS.....	61
Tabela 24 – Número de empregados atualmente no nível operacional e no executivo.....	62
Tabela 25 – Percentual do nível operacional de pessoas não-residentes em Montenegro/RS.....	62
Tabela 26 – Percentual do nível executivo de pessoas não-residentes em Montenegro/RS.....	63
Tabela 27 – Incentivo educacional estendido aos empregados.....	64
Tabela 28 – Idade média entre os empregados.....	64

Tabela 29 – Grau de instrução entre os empregados	65
Tabela 30 – Número de cursos promovidos pela empresa entre 2005 e 2008	66
Tabela 31 – Utilização do SINE quando as empresas pesquisadas possuem vagas em aberto	67
Tabela 32 – Formas mais usuais para a captação de vagas	67
Tabela 33 – Porcentagem de mão-de-obra ainda considerada como desqualificada	68
Tabela 34 – Áreas de qualificação que apresentam maior carência de formação	69
Tabela 35 – Fatores prioritários para a contratação de pessoas de outros municípios	70
Tabela 36 – Meios de comunicação mais utilizados para a divulgação de vagas	71
Tabela 37 – Posição da empresa pesquisada quanto à possibilidade de formar uma parceria com as Escolas Profissionalizantes, o SINE e a Prefeitura Municipal.....	72
Tabela 38 – Atributos considerados como formadores do perfil do trabalhador montenegrino	73
Tabela 39 – Desempenho da agência SINE/FGTAS de Montenegro/RS entre 2005 e 2008...	97
Tabela 40 – Comparativo entre a agência SINE/FGTAS de Montenegro/RS x Caged entre 2005 e 2008	99
Tabela 41 – Cursos técnicos e profissionalizantes ofertados em Montenegro/RS.....	102

LISTA DE ABREVIATURAS

ACI	Associação Comercial, Industrial e de Serviços
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CDL	Câmara de Dirigentes Lojistas
CIEE	Centro Integrado Empresa-Escola
CME	Conselho Municipal de Emprego
CODEFAT	Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador
COMEMP	Comissão Municipal de Emprego
DEM	Democratas
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FGTAS	Fundação Gaúcha de Trabalho e Ação Social
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
ISS	Imposto Sobre Serviços
MEC	Ministério de Educação e Cultura
MTE	Ministério do Trabalho e do Emprego
ONGs	Organizações Não-Governamentais
PC do B	Partido Comunista do Brasil
PDT	Partido Democrático Trabalhista
PEA	População Economicamente Ativa
PIA	População em Idade Ativa
PIB	Produto Interno Bruto
PIS	Programa de Interação Social
PASEP	Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público
PLANFOR	Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador
PMDB	Partido do Movimento Democrático Brasileiro
PMQ	Plano Municipal de Qualificação
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNQ	Plano Nacional de Qualificação
PP	Partido Progressista
PPA	Plano Plurianual
PPS	Partido Popular Socialista
PR	Partido da República
PRB	Partido Republicano Brasileiro
PROGER	Programa de Geração de Emprego e Renda
PSB	Partido Socialista Brasileiro
PSDB	Partido da Social Democracia Brasileira
PSOL	Partido Socialismo e Liberdade
PT	Partido dos Trabalhadores
PTB	Partido Trabalhista Brasileiro
PV	Partido Verde
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SEFOR	Secretaria-Executiva da Formação Profissional
SENAI	Sistema Nacional de Aprendizagem
SINE	Sistema Nacional de Emprego
SJDS	Secretaria Estadual da Justiça e do Desenvolvimento Social
SMSAS	Secretaria Municipal de Saúde e Ação Social
SMIC	Secretaria Municipal de Indústria, Comércio e Turismo
UMAC	União Municipal das Associações Comunitárias

SUMÁRIO

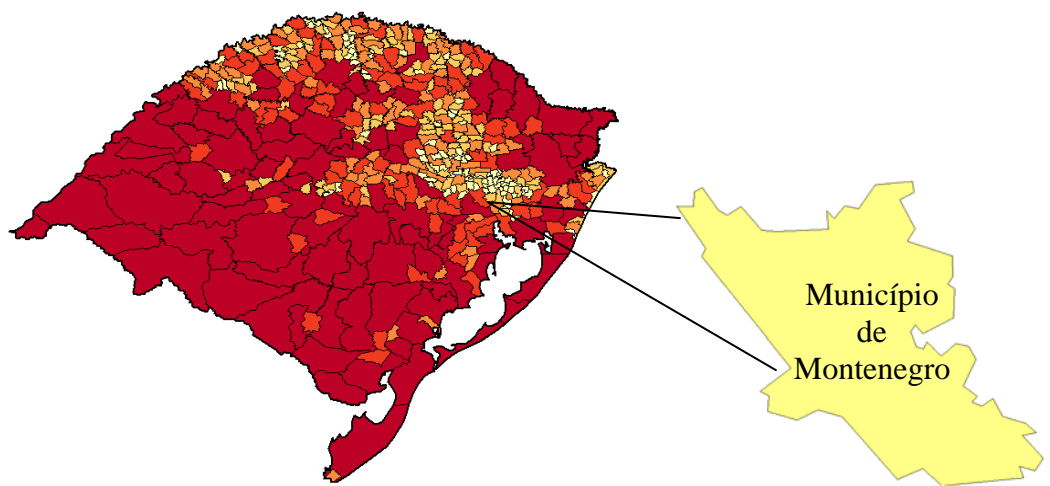
INTRODUÇÃO.....	15
1 DIFERENTES PERCEPÇÕES SOBRE QUESTÕES LIGADAS À QUALIFICAÇÃO E AO EMPREGO	20
1.1 A Atual Divisão Social do Trabalho	20
1.2 A Teoria do Capital Humano	22
1.3 Qualificação Profissional no Brasil	24
1.4 Educação no Brasil	28
1.5 Mercado de Trabalho Brasileiro	31
1.6 Desemprego	35
1.7 Políticas públicas para a geração de emprego e renda.....	37
2 ENQUADRAMENTO EPISTEMOLÓGICO	40
3 O TRABALHADOR MONTENEGRINO: ANÁLISE DOS PERFIS.....	44
3.1 O perfil do trabalhador montenegrino que procura emprego na agência SINE/FGTAS... 45	
3.2 A mão-de-obra montenegrina nas empresas selecionadas e o perfil por elas esperado 60	
3.3 Qualificação profissional na visão da Administração Municipal e dos candidatos à prefeitura de Montenegro/RS	79
3.4 O trabalhador montenegrino sob a ótica da coordenação da agência SINE/FGTAS	92
3.4.1 As vagas mais solicitadas pelas empresas na agência SINE/FGTAS – Montenegro/RS94	
3.4.2 O desempenho da agência SINE/FGTAS de Montenegro/RS entre 2005 e 2008	96
4 A QUALIFICAÇÃO NAS ESCOLAS TÉCNICAS E PROFISSIONALIZANTES.....	101
5 ESTRATÉGIAS PARA A INTENSIFICAÇÃO DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL EM MONTENEGRO/RS	108
5.1 A junção de quatro agentes para a qualificação profissional: uma possibilidade	108
5.2 Demais possibilidades de políticas públicas de emprego e renda em Montenegro/RS... 112	
CONCLUSÃO.....	116
REFERÊNCIAS	122
ANEXOS	129

INTRODUÇÃO

A sentença de que existem setores específicos carentes de uma mão-de-obra qualificada em vários setores econômicos do País, constitui-se atualmente em um empecilho tanto para o governo como para a sociedade em geral (PASTORE, 2007). Desta forma, abordando-se uma questão pontual, porém, parte integrante de um amplo contexto, o presente estudo tem como escopo principal identificar quais são os fatores relacionados à falta de qualificação profissional no município de Montenegro/RS. Além disso, descobrir o porquê de tão pouco aproveitamento de pessoas do município e a aparente preferência por parte das empresas locais em suprir suas vagas em aberto com pessoas de outros municípios.

Entretanto, antes de iniciar tal explanação, entende-se que é oportuno situar o município de Montenegro, que dista 65 quilômetros da capital do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, e que pode ser identificado pela ilustração 1.

Ilustração 1 – Mapa de localização do município de Montenegro/RS



Fonte: Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil, 2000.

Com uma população de 56.790 habitantes, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2008), este se caracteriza como um município de médio porte com uma economia baseada na agricultura, no comércio, nos serviços e, principalmente, na indústria. Ademais, desde o início da década de 2000 seu parque industrial vem recebendo novas empresas que estão se instalando no município devido aos incentivos fiscais e a uma localização geográfica privilegiada e de fácil acesso que o mesmo possui. Como fato ilustrativo, quando observados os dados do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE (2008),

por meio do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, verifica-se que em janeiro de 2000, eram 43 os estabelecimentos industriais no município, ao passo que em igual período de 2008, o número total elevou-se para 53, ou seja, outras 10 novas empresas haviam se instalado no município.

Contudo, as vagas de trabalho, em algumas empresas, ainda permanecem em aberto. Apesar de haver pessoas cadastradas na agência do Sistema Nacional de Emprego/Fundação Gaúcha do Trabalho (SINE/FGTAS) de Montenegro à procura de um trabalho, sobram vagas, pois, segundo os empresários locais e a própria população, os candidatos locais não possuem o fator principal para uma efetiva contratação: a qualificação profissional (LERMEN, 2005).

Como atualmente também parece ocorrer em outros municípios, Montenegro vive um paradoxo. Isto porque muitas empresas buscam preencher suas vagas ofertadas, e quando, segundo elas, os candidatos locais não atendem aos requisitos mínimos, acabam por anunciar em outros municípios a disponibilidade de vagas em aberto para que possam tentar realizar as devidas contratações (NASCIMENTO, 2006). Essa situação, a primeira vista, pode ser considerada, como negativa para o município.

Nesse sentido, um dos motivos que talvez prejudiquem seu desenvolvimento, reside na vigente “guerra fiscal”, pois segundo dados do IBGE (2007), dentre os 5.564 municípios existentes no país, pelo menos 2.754 (49,5%) adotam algum mecanismo de incentivo fiscal para a instalação de empresas na localidade. Ainda segundo o IBGE (2007), a maioria dos municípios (62%) que pratica tal política está concentrada nas regiões Sudeste e Sul, com destaque para os Estados do Rio Grande do Sul e Santa Catarina. Com esta ação, muitos governantes acreditam que quanto maior for o número de empresas instaladas em seu parque industrial, mais desenvolvido será o município, sem questionarem se o mesmo dispõe de profissionais preparados ou com potencial capacidade para nelas trabalharem. Entretanto, a partir do momento em que se tem o conhecimento de que uma dada empresa irá se instalar no município (e que, muitas vezes, demora meses ou até anos para o início de suas atividades), entende-se que seria crível intensificar as políticas públicas que visam qualificar a mão-de-obra local. Uma atitude até o quanto se percebe, ausente em todos os municípios, onde acaba por prevalecer apenas o viés arrecadatário que resulta da chegada de dada empresa a este território.

Em segundo lugar, com a falta de pessoal qualificado no município, ocorre a maciça contratação de pessoas provenientes de outros locais, o que, segundo afirma Milone (1986), não pode ser entendido como um fator positivo de desenvolvimento. Porém, a nível social, isto pode ocasionar em possíveis aumentos dos índices de desemprego, subemprego e exclusão, além da notória falta de uma melhor perspectiva de vida para seus habitantes.

Entretanto, como Montenegro já possui várias empresas instaladas no município, entende-se que resta, então, a tarefa de serem encontradas maneiras adequadas e que visem aumentar a participação de sua população economicamente ativa no mercado de trabalho, além de começar a pensar melhor em como investir em seu capital humano.

A partir do momento em que se conhece o quanto de capacitação profissional a população de dado município possui, acredita-se que se pode melhor direcionar as estratégias para a ampliação de políticas públicas de geração de emprego e renda. Com uma melhora dos conhecimentos, das habilidades e das capacidades técnicas da população, entende-se que se estará valorizando a dignidade de cada pessoa, além de contribuir, para com o desenvolvimento do município, tanto de maneira esperada como efetiva.

Portanto, o presente estudo busca identificar quais são os fatores relacionados ao baixo aproveitamento da mão-de-obra disponível no município de Montenegro/RS, e cadastrada na agência do SINE/FGTAS local.

Entre os termos expostos que justificam o presente estudo, está o fato de que no contexto atual, o mercado de trabalho muda constantemente. A globalização, tão antiga quanto polêmica, fecha (e abre também) muitas empresas, além de reduzir as fronteiras entre países e de causar incertezas sobre o futuro de todos. Assim, o mercado se apresenta mais amplo, agressivo, competitivo e exigente desde a Revolução Industrial, onde várias transformações ocorreram. Novos direitos foram adquiridos, diferentes processos de produção foram criados, o estilo de vida mudou, mesmo que, para alguns, de maneira desigual.

Em um sistema capitalista, conforme explana Harvey (1989), práticas e processos se encontram em constante mudança. Em contrapartida, se o avanço do conhecimento é essencial para o bem-estar, as mudanças das práticas diárias, por sua vez, influenciam

diretamente o modo de viver dos indivíduos. Segundo Nohlen *apud* Siedenberg (2003), para o efetivo desenvolvimento de uma determinada região, metas e objetivos devem ser traçados e estabelecidos, para que tal perspectiva possa ser atingida. Por sua parte, ela somente alcançará um patamar mais elevado quando as pessoas e não as coisas de que elas precisam se desenvolvem, pois neste caso o que existe é exploração e não desenvolvimento.

Consoante a isso, para Kotler et al (1994) os locais são mais do que simples orçamentos e negócios, pois envolvem pessoas, sua cultura, sua herança histórica e as diversas oportunidades que surgem. Atualmente, eles são avaliados e classificados em todas as dimensões possíveis. Nenhum local irá traçar suas estratégias, recursos, produtos e serviços de maneira igualitária, pois cada região possui suas próprias peculiaridades.

No município de Montenegro/RS, objeto da pesquisa, a falta de qualificação é tida como uma constante e relatada muitas vezes por matérias publicadas em um jornal local. No mês de setembro de 2005, informa que investir em mão-de-obra qualificada no âmbito profissional é uma necessidade crescente no município (LERMEN, 2006). Em janeiro de 2006, em uma de suas matérias, este informa que apenas 29,8% das vagas oferecidas pela agência SINE/FGTAS do município foram preenchidas em 2005.

A título de informação preliminar, no ano de 2005, das 6.063 pessoas que foram encaminhadas pelo SINE de Montenegro, apenas 555 conseguiram um emprego no mercado de trabalho (NASCIMENTO, 2006). Em julho do corrente ano, esse jornal publica uma pesquisa realizada com a população local para saber a impressão da atual administração municipal. Dentre os quesitos avaliados estava a geração de empregos, onde 8,2% dos entrevistados entendiam que este era o pior item da vigente gestão municipal. Isto se deve, segundo os entrevistados, pela ausência de incentivos aos desempregados e do fato de que muitos postos de trabalho não são ocupados pelos montenegrinos, devido à falta de capacitação (NASCIMENTO, 2007).

Como acontece em vários municípios e que não é diferente no caso de Montenegro/RS, a preocupação por parte do Poder Público local em apenas trazer novas empresas, não significa, necessariamente, que ele está se desenvolvendo, uma vez que é essencial a presença de pessoas, e no caso em voga, qualificadas, para tal feito. Por isso, proporcionar a participação dos habitantes nas decisões voltadas para o pleno desenvolvimento do município é uma

condição fundamental a todos os envolvidos. Saber quais são suas expectativas e carências profissionais, consiste em um fator essencial para que a satisfação possa ser alcançada. Putnam (2002) ilustra esta situação ao citar a Itália moderna, onde o desenvolvimento econômico e social está diretamente ligado à tomada de decisões de sua comunidade. Nas regiões onde isso ocorreu, estas se apresentaram mais prósperas e possuem, atualmente, melhores condições de saúde, por exemplo.

Então, a partir do momento em que for conhecido o perfil do trabalhador montenegrino que está à procura de emprego, tais resultados poderão ajudar tanto empresas locais como a comunidade em geral, em parceria com a Administração Municipal e associações, a melhor orientar onde devem ser investidas as políticas que visam qualificar os trabalhadores locais. Com isso, entende-se que essa ação poderá auxiliar na diminuição do desemprego que tanto afeta o município (NASCIMENTO, 2007).

Outro ponto justificável da pesquisa é que, futuramente o modelo utilizado no presente estudo como instrumento de coleta de dados, poderá ser adotado como uma ferramenta que auxiliará outro município ou região a conhecer melhor como se apresenta sua mão-de-obra, ou seja, se está ou não preparada para a chegada de novas empresas. Com isso, podem ser evitadas decisões desesperadas, simplistas e reativas, como por exemplo, a de se criem cursos profissionalizantes que tentem atender a demanda destas empresas, depois de elas já estarem instaladas no município. Em contrapartida, pessoas de outras localidades são contratadas, o que faz com que os salários auferidos nessas empresas migrem, ou para outros municípios ou para o exterior, como em muitos casos acontece.

Por isso, de maneira geral, atribui-se importância a esse estudo e entendeu-se que identificar e analisar o perfil do trabalhador que procura a agência do SINE/FGTAS de Montenegro/RS é essencial para que se possa pensar e, conseqüentemente, (re)formular melhores políticas públicas de desenvolvimento.

1 DIFERENTES PERCEPÇÕES SOBRE QUESTÕES LIGADAS À QUALIFICAÇÃO E AO EMPREGO

O cenário socioeconômico atual encontra-se muito diferente da sociedade industrial de outrora. Isto porque existem novos valores e relações produtivas de trabalho que estão presentes no contexto da sociedade pós-industrial e que influenciam o modo de vida na sociedade capitalista.

Quem busca uma oportunidade no mercado está exposto às rápidas e constantes transformações que nele acontecem. Com o crescimento da população, à medida que as vagas de trabalho são oferecidas, empresas, em alguns casos, exigem pessoas que possuam pré-requisitos específicos para preenchê-los. Ao mesmo tempo, a busca pela melhoria da capacidade cognitiva do ser humano é cada vez mais valorizada em tempos de globalização. Em contrapartida, as máquinas substituem, muitas vezes, os seres humanos em diversas tarefas, encaminhando vários trabalhadores para a fila do auxílio-desemprego (RIFKIN, 1996).

1.1 A Atual Divisão Social do Trabalho

A divisão do trabalho, ou seja, o processo de atividades distintas de produção e reprodução social, desempenhadas por diferentes indivíduos ou grupos (SILVA, 1997; SMITH, 1983) pode ser um dos fatores que ilustram muitas mudanças que vem ocorrendo na sociedade capitalista.

Nesta linha, para Pochmann (2001), o Brasil experimenta uma situação de retrocesso nas duas últimas décadas, uma vez que a economia nacional vem perdendo o dinamismo do crescimento econômico que é sustentado pela ampla geração de vagas. Complementa o autor, que o processo de globalização dificulta ainda mais a situação dos empregos brasileiros. Consoante a isso, Kawamura (1986) informa que com a política econômica adotada pelos governos pós-64, as tecnologias sofisticadas e vigentes em países altamente desenvolvidos foram introduzidas no Brasil, juntamente com as empresas multinacionais.

O advento da sociedade capitalista intensifica a divisão do trabalho, argumenta Silva (1997), à medida que a produção de mercadorias passa a ocupar espaços na produção doméstica, fazendo com que surjam assim novos ramos produtivos, especializados e diversificados. Para Santos (2002), a presença inicial do homem junto ao crescimento do capitalismo, demanda a tendência de se diversificar a natureza, seja por meios naturais ou sociais. No caso da indústria, a transformação é mais acentuada devido às técnicas disponíveis e que interferem em todo o processo de produção, por meio das novas formas de energia criadas. Na atualidade, o motor internacional da divisão do trabalho é a informação.

Segundo Harvey (1989), as décadas de 70 e 80 foram marcadas por diversas transformações econômicas, sociais, políticas e culturais, quando novos mercados surgiram, como o setor de serviços, por exemplo. Rápidas mudanças aconteceram. Exigia-se, então, a tarefa iminente de se qualificar para atender a demanda que aumentava.

Em termos econômicos, para Drucker (1997), toda pessoa pode ser considerada como um empregado, pois ela trabalha para uma instituição e depende dela para sua subsistência, além de buscar nela suas oportunidades. Será nas instituições que ela buscará o acesso a uma posição e função na sociedade, assim como sua satisfação e realização pessoal.

Pessoas nascem, crescem, aprendem, vivem, trabalham e morrem dentro das organizações. Apesar de serem entidades sociais compostas por pessoas e recursos, que pretendem alcançar um objetivo em comum, as organizações não são iguais entre si, ou seja, cada uma apresenta diferentes objetivos, pessoas, problemas, tecnologias e mercados (CHIAVENATO, 2000).

Porém, sabe-se que para trabalhar em uma organização, muitas vezes, são exigidas certas especificidades para uma efetiva contratação, como por exemplo, um elevado grau de instrução, habilidades e conhecimentos técnicos, ou seja, o candidato deve estar preparado para que possa concorrer a uma vaga. Neste ínterim, a palavra qualidade possui um sentido muito amplo, além de diferentes definições e que com o passar do tempo sua acepção vem mudando constantemente.

1.2 A Teoria do Capital Humano

Segundo Manfredi (1998), a necessidade de qualificação profissional surgiu com a Teoria do Capital Humano, desenvolvida por Theodore Schultz e Frederick H. Harbison, que preconizava a importância da instrução e do aprimoramento do conhecimento como elementos essenciais para a formação do capital humano. Com pessoas capacitadas, o processo de modernização (modelo industrial capitalista como modo de produção, consumo e estilo de vida), poderia ser acelerado.

A Teoria do Capital Humano apresenta-se sob duas perspectivas para Cattani (1997). Na primeira, a qualidade da mão-de-obra de cada trabalhador seria o motivo de uma melhor capacidade produtiva. A segunda perspectiva baseia-se nas estratégias individuais e relação aos meios e aos fins, uma vez que, a cada trabalhador seria atribuído um cálculo de custo-benefício, onde seria avaliado o investimento aplicado, além de uma conseqüente melhora em sua remuneração.

Por ser uma derivação da Teoria Econômica Neoclássica, esta teoria incentivou a criação de políticas específicas para a formação de profissionais, adotadas para selecionar os novos trabalhadores. Detentora de um prestígio cíclico, ela ressurgiu com a crise do modelo *taylorista-fordista*, juntamente com as redefinições nas relações de trabalho, tanto dentro das organizações como no sistema educacional.

Bendfeldt (1994) considera que capital humano não são as pessoas, mas sim a cultura, a civilização e os conhecimentos úteis gerados, se encontram em um fluxo permanente, visando a prosperidade do seu meio. Desta forma, a pessoa que adquire tal aperfeiçoamento é um bem de capital, porém, não é um capital em si mesmo.

Segundo Cattani (1997) a Teoria do Capital Humano embasa-se na crença de que todos os indivíduos possuem condições para decidirem sobre o que querem para seu viver e esta pode ser resumida em duas conclusões. Na primeira, as desigualdades sociais e as diferenças em termos de distribuição de renda são de responsabilidade dos próprios indivíduos, onde alguns investem mais em sua educação, garantindo assim, maiores rendimentos, ao passo que outros, acomodam-se em patamares inferiores, impedindo assim, sua ascensão profissional. Já na segunda conclusão, o sistema educacional não possui capacidade para promover a igualdade

das oportunidades. Com isso, afirma-se a lógica de que os processos educativos provêm da iniciativa empresarial, atendendo apenas aos seus interesses particulares.

Para Harbison e Mayers (1965), a formação de capital humano é um processo que aumenta o conhecimento, as habilidades e as capacidades de todos que conseguem gerar retornos favoráveis à atividade produtiva, fazendo com que toda a sociedade se desenvolva. Dentre eles, pode proporcionar um aumento da economia, melhora a vida política da sociedade, além de ofertar decisões democráticas à população, bem como auxilia as pessoas a terem vidas mais dignas.

Apesar de muitas críticas à Teoria do Capital Humano, a crescente competitividade internacional, a necessidade de aprimoramento dos processos de trabalho e a contratação de pessoas qualificadas para determinadas atividades específicas justificam sua função. A contribuição de mão-de-obra capacitada, que foi subestimada no período *taylorista-fordista*, é vista atualmente como uma nova necessidade para que empresas se mantenham competitivas, argumenta Cattani (1997).

Schultz (1973) relata que os valores produtivos de instrução constituem um investimento em futuras capacidades que criam e recebem rendimentos. Desta forma, se todos os frutos da instrução fossem destinados ao consumo final, a instrução adicional não contribuiria para o crescimento econômico. Somente quando essa instrução aumenta a produtividade e seus conseqüentes lucros futuros, suas contribuições poderão ser consideradas como um dos fatores de crescimento de uma nação.

Investir em capital humano, ato feito por cada indivíduo em si lhe permite competir em mercados de trabalhos segmentados (BENDFELDT, 1994). Por isso, investir tanto na educação básica, que se inicia nos primeiros anos escolares, como na profissional, que prepara o indivíduo para uma atividade laboral, são fundamentais para que exista o trabalho. O resultado desse processo será um aumento de renda do trabalhador, que pode ser distribuída e multiplicada em um período de longo prazo, amenizando-se, com isso, a pobreza e a grande disparidade de renda entre as classes sociais, privilegiando assim, o desenvolvimento, tanto, social como econômico.

Entende-se aqui que a adoção da Teoria do Capital Humano pode ser útil quando aplicada em um município ou País, a fim de se desenvolver de maneira eficiente e satisfatória, uma vez que pode propiciar a esperada ascensão do indivíduo na escala social. Significa um investimento que além de aumentar a capacidade cognitiva do indivíduo, também ocasiona maiores ganhos a todos. Entretanto, em muitas situações, a escolha do profissional para exercer tarefas condizentes com suas aptidões, requer que ele aprenda novas técnicas e práticas.

Entretanto, é notório que apesar de muitas vezes possuir determinada capacidade profissional, o trabalhador possa esbarrar em exigências paradigmáticas que lhe são solicitadas. Sem possuir determinado grau de instrução, cursos de aperfeiçoamento ou experiência, preencher uma vaga pode ser um empecilho para ele no competitivo mercado de trabalho.

1.3 Qualificação Profissional no Brasil

Atualmente, se faz necessário aperfeiçoar-se em determinadas tarefas para que se possa concorrer a uma oportunidade de emprego, e com isso, garantir tanto o sustento como a dignidade, ou seja, deve-se possuir qualidade em sua atuação profissional.

Sobre a palavra qualidade, no sentido literal da mesma, segundo Johnston e Clarck (2004) em uma definição atual, para a *American Society for Quality*, ela pode ser classificada como “o conjunto de elementos e características de um produto ou serviço que sustentam sua capacidade de atender necessidades explícitas ou implícitas”.

Segundo o MTE (2007) a qualificação consiste em uma “relação social construída pela interação dos agentes sociais do trabalho em torno da propriedade, significado e uso do conhecimento construído *no e pelo* trabalho”.

Ao relacionar tais definições sobre qualificação com o campo do trabalho, entende-se que elas significam quando o candidato consegue oferecer características que atendam às necessidades para desempenhar determinadas atividades dentro de uma empresa. Sobre este aspecto Cattani (1997) argumenta que a formação profissional do indivíduo em um sentido

mais amplo, envolve todos os processos educativos que permitem ao adquirir e desenvolver conhecimentos teóricos e operacionais para a produção de bens e serviços.

Contudo, há de se ressaltar que é muito ampla a gama de conhecimentos, exigida pelas empresas, ao passo que as pessoas também não procuram ou não se sentem motivadas a buscar uma melhor qualificação, devido as suas anteriores (e frustradas) experiências, ou ainda por uma questão de ser atrativo ou não, o trabalho oferecido.

Leite (2006, p. 7), afirma que:

o processo de trabalho atual exige um novo perfil e novo conceito de qualificação, que vai além do simples domínio de habilidades motoras e disposição para cumprir ordens, incluindo também ampla formação geral e sólida base tecnológica. Não basta mais que o trabalhador saiba "fazer"; é preciso também "conhecer" e, acima de tudo, "saber aprender".

O novo perfil valoriza traços como participação, iniciativa, raciocínio lógico e discernimento. Da perspectiva da empresa, não basta mais contar com o típico "operário-padrão", pronto a "vestir sua camisa" e suar por ela. É preciso, antes de tudo, garantir o trabalhador "competente" capaz de "pensar com a cabeça da empresa".

Como contrapartida, as empresas dão mostras de assumir responsabilidade crescente no processo de qualificação, abrindo, em paralelo, novo espaço para obtenção de melhorias concretas em condições de trabalho.

Para Larangeira (1997), estabelecer uma definição única sobre qualificação se consiste em uma tarefa complexa e polêmica, devido à ausência de um consenso sobre o tema. Segundo a autora, alguns podem considerar que uma pessoa é qualificada por suas habilidades, outros pelos requisitos do posto de trabalho que ocupará. Entretanto, de uma maneira objetiva, o grau de qualificação poderia ser avaliado pelo tempo necessário para que o indivíduo consiga aprender uma determinada função, bem como seu grau de autonomia ou nível de conhecimento.

Manfredi (2006, p. 1) cita que:

À noção de qualificação têm sido atribuídas várias conotações, estando associadas ao vasto repertório da produção teórica nacional e estrangeira, no campo das ciências sociais (notadamente, da sociologia, da economia e da educação), desde os anos 50/60.

As diferentes concepções de qualificação são construídas mantendo vínculos com as noções de *trabalho*, *produção social*, *desenvolvimento sócio-econômico* (com projetos e proposições de desenvolvimento), *educação e formação profissional*. São representações sociais que expressam visões e interesses distintos quando referidas aos diferentes grupos sociais e fazem parte do processo histórico de disputa de hegemonia político-ideológica. Há, portanto, uma disputa histórica, também no campo da fixação de sentidos, que nos remete à necessidade de

compreendê-los, para que possamos demarcar as diferenças e peculiaridades existentes entre diferentes projetos sociais de *desenvolvimento e de educação*.

Na visão de Bruno (1996, p.92), a qualificação profissional é:

a capacidade de realização das tarefas requeridas pela tecnologia capitalista. Nessa perspectiva, diria que é qualificada aquela força de trabalho capaz de realizar as tarefas recorrentes de um determinado patamar tecnológico e de uma forma de organização do processo de trabalho. Isso já confere ao termo temporalidade e relativiza seu conteúdo, à medida que cada estágio de desenvolvimento social e tecnológico e em cada forma de organização do trabalho novos atributos são agregados à qualificação e novas hierarquizações são esclarecidas entre eles.

Conforme explanam as duas autoras anteriormente referidas, a definição do que é a qualificação profissional está em constante mudança, que depende do patamar técnico inserido em determinada sociedade. Porém, há que se ressaltar que o desenvolvimento dependerá da posição social e tecnológica em que se encontra esta comunidade, além da maneira de como ela lida com as possíveis mudanças que podem ocorrer em seus processos de trabalhos durante certo período.

Por sua vez, Neves (1997, p.26) observa que:

a formação profissional tem sentido estrito no Brasil, portanto, além de destinar-se ao treinamento da mão-de-obra necessária à execução de tarefas simples nos vários setores produtivos, ou seja, aquelas tarefas que não demandam o domínio de fundamentos científico-tecnológicos para a sua execução, responsabiliza-se pela formação de um exército industrial de reserva, que vem sustentando, historicamente, as políticas governamentais de arrocho salarial.

Os novos requisitos profissionais, indispensáveis para o ingresso e a permanência de uma pessoa no mercado de trabalho em constante transformação seriam possíveis, apenas com um maior nível educacional por parte dos trabalhadores. A formação e o treinamento profissional podem ser umas das poucas alternativas que o Estado dispõe para combater o avanço do desemprego e da precariedade do uso da força de trabalho, argumenta Pochmann (2001), quando se refere ao futuro das pessoas no atual e competitivo mercado de trabalho.

Para Cattani (1997), a formação profissional pode ser relacionada às necessidades de cada empresa, no que tange a sua política organizacional e seu processo de trabalho. Contudo, na ótica *taylorista-fordista*, ela se restringia apenas ao adestramento e à adaptação do homem ao seu posto de trabalho. Porém, quando as empresas investem na formação profissional, estas

podem considerá-la não apenas como estratégica para sua continuidade, mas também como uma atitude que pode enriquecer as tarefas propostas, além do conseqüente aumento da responsabilidade dos trabalhadores.

A fim de resumir o que foi anteriormente exposto em termos de preparo profissional, a seguir, tem-se uma ilustração que busca mostrar de maneira sintética, as principais percepções sobre a qualificação no campo do trabalho.

Ilustração 2 – Definições sobre qualificação profissional

Autor	Definição
MTE (2007)	É uma relação social construída pela interação dos agentes sociais do trabalho em torno da propriedade, significado e uso do conhecimento construído no e pelo trabalho.
Cattani (1997)	Envolve todos os processos educativos que permitem ao trabalhador, adquirir e desenvolver conhecimentos teóricos e operacionais para a produção de bens e serviços seja ela aplicada em escolas ou empresas
Leite (2006)	Valoriza traços como participação, iniciativa, raciocínio lógico e discernimento. Da perspectiva da empresa, não basta mais contar com o típico "operário-padrão", pronto a "vestir sua camisa" e suar por ela. É preciso, antes de tudo, garantir o trabalhador "competente" capaz de "pensar com a cabeça da empresa".
Larangeira (1997)	Não existe uma definição única sobre qualificação, devido à ausência de um consenso único sobre o tema. Alguns podem considerar que uma pessoa é qualificada por suas habilidades, outros pelos requisitos do posto de trabalho que ocupará.
Manfredi (2006)	Diferentes concepções são construídas mantendo vínculos com as noções de trabalho, produção social, desenvolvimento sócio-econômico (com projetos e proposições de desenvolvimento), educação e formação profissional. São representações sociais que expressam visões e interesses distintos quando referidas aos diferentes grupos sociais e fazem parte do processo histórico de disputa de hegemonia político-ideológica.
Bruno (1996)	Força de trabalho capaz de realizar as tarefas recorrentes de um determinado patamar tecnológico e de uma forma de organização do processo de trabalho. Isso já confere ao termo temporalidade e relativiza seu conteúdo, à medida que cada estágio de desenvolvimento social e tecnológico e em cada forma de organização do trabalho novos atributos são agregados à qualificação e novas hierarquizações são esclarecidas entre eles.
Neves (1997)	A formação profissional tem sentido estrito no Brasil, portanto, além de destinar-se ao treinamento da mão-de-obra necessária à execução de tarefas simples nos vários setores produtivos, ou seja, aquelas tarefas que não demandam o domínio de fundamentos científico-tecnológicos para a execução, responsabiliza-se pela formação de um exército industrial de reserva.

Fonte: Elaborado pelo autor com base nas bibliografias consultadas.

Percebe-se por meio da ilustração ora exposta que existem inúmeras denominações sobre o tema explanado, o que faz com que ele tenha diferentes e distintas visões. Neves (1997) ainda ressalta que é preciso ter ciência do que realmente significa estar qualificado quando se

pretende utilizar por intermédio deste atributo, diferentes atividades que visam o desenvolvimento e a educação. Esta última, além de entendida como prioritária para incorporar a qualificação profissional, será o próximo assunto a ser tratado.

1.4 Educação no Brasil

Apesar de todas as adversidades expostas pelo mercado e das escolhas de alguns, ainda assim, se faz necessário investir na formação de uma pessoa para que esta possa agir, pensar e desempenhar atividades que conduzam a comunidade ou um município no qual este reside para que o desenvolvimento aconteça. Por isso, deve ser incorporado ao cotidiano de todos um elemento essencial para tanto: a educação.

Segundo Schultz (1973), a definição de educação não é uníssona, isto porque ela está intimamente ligada à cultura da comunidade, que se mostra diferente de uma para a outra. Porém, ela significa, etimologicamente, a revelação do potencial que uma pessoa possui, além de prepará-la para uma profissão, através de uma instrução sistemática, formando assim, suas habilidades. Ou seja, a partir do momento em que se atinge um ou mais desses objetivos, pode-se considerar que a pessoa está educada.

O MTE (2007), por sua vez, considera a educação como um “processo sistematizado de aquisição de conhecimentos gerais e específicos, que pressupõe a existência de um conjunto de relações entre os agentes sociais da educação, em particular entre o educador e o educando”.

No Brasil, segundo Cattani (1997), as idéias de Theodore Schultz foram adotadas por vários autores vinculados aos governos militares pós-64. Em uma ofensiva neoliberal entre 1980-1990, a Teoria do Capital Humano foi revitalizada por Gary Becker (prêmio Nobel), que se valeu desta teoria para justificar as diferenças salariais como sendo de responsabilidade dos próprios trabalhadores. Consoante a esse cenário, quanto mais o indivíduo investe em sua autoformação, mais valorização no mercado ele possui. Entretanto, não existe inteligência equânime entre todas as pessoas, uma vez que a formação exige maiores esforços para alguns e para outros não (CATTANI, 1997).

Para Pinto (2006) o fraco desempenho dos estudantes da educação acaba por contribuir para o aumento do abandono e da evasão escolar. Alguns especialistas entendem que estes acontecimentos resultam de dois fatores: o capital sócio-cultural e a qualidade da oferta. Quando se possui um capital sócio-cultural precário, com altos índices de analfabetismo, a educação de qualidade se consiste em uma das ações prioritárias para o seu resgate social. Desta forma, a educação, isoladamente, não irá resolver todos os problemas, seja no meio urbano ou rural, porém, trata-se de uma das melhores maneiras para que haja a promoção da inclusão social e do desenvolvimento sustentável.

Entretanto, continua sendo dever do Estado oferecer condições que promovam a educação de sua população, para que possa obter o retorno desejado, tanto individual como coletivo, pois uma boa educação gera benefícios perceptíveis a todos que dela se valem. Pastore (2004) exemplifica que tal ação propicia sensíveis melhorias nos quadros da saúde, diminuição da violência e da criminalidade, além de um melhor funcionamento de toda a sociedade.

Porém, Cattani (1997) alerta que no Brasil, nos últimos trinta anos, os recursos que realmente deveriam ser investidos em educação não foram aplicados em toda sua totalidade. Até porque a valorização do capital humano denota a participação autônoma e livre no processo produtivo.

Nesse sentido, para Ioschpe (2006), a educação não aumenta o salário de uma pessoa por osmose ou pelo diploma adquirido, mas sim por propiciar ao estudante as competências, (ler, escrever, fazer contas, etc.) e as habilidades (aprender e lidar com novas situações). Caso esse conteúdo não seja repassado, permanecer na escola é uma perda. Assim, a lógica leva a crer que a partir da educação, esta consiste em uma ferramenta que leva ao enriquecimento individual e sendo assim, um país com uma coletividade de indivíduos instruídos pode propiciar um maior desenvolvimento econômico e social.

Porém, percebe-se que isso não acontece realmente no Brasil, pois segundo Ioschpe (2006), 74% da população brasileira não tem capacidade para ler um texto normal (15 linhas) e interpretá-lo plenamente. O índice de letramento matemático atingiu um grau semelhante: 75%. Isto demonstra que esse cenário é um problema generalizado no país e começa no sistema educacional.

Conforme o IBGE (2008), os brasileiros possuem uma escolaridade média de 7,3 anos, ou seja, caracteriza-se como um país carente de qualificação, uma vez que esta se inicia pela pouca escolaridade. Na visão de Pastore (2001) um dos pontos que determina a competitividade das nações é a soma dos anos investidos em educação do trabalhador. Como consequência, o mercado recebe trabalhadores que não possuem aptidões que os tornem capazes para desempenharem tarefas complexas e abstratas.

Segundo Ioschpe (2006), a educação brasileira é considerada como uma das piores do mundo e ameaça seriamente as possibilidades de desenvolvimento nacional. Este fato pode ser ilustrado pelos 5,7 milhões de estudantes que ingressaram na 1ª série, dos quais 3,2 milhões chegaram à 8ª série. No ensino médio, dos 2,3 milhões de estudantes, apenas 1,8 milhões concluíram este nível de ensino. Já no ensino superior, dos 1,6 milhões de estudantes que chegaram até este patamar, apenas 626 mil concluíram o curso.

Manfredi (1998) cita que a atual educação escolar hierarquizada nos níveis primário, secundário e superior, constitui a base para diferentes patamares de qualificação, uma vez que o grau de escolaridade formal se trata de um elemento fundamental no processo seletivo, cuja importância varia de acordo com o setor econômico.

O desenvolvimento das pessoas ocorre de várias maneiras, seja por meio da educação formal, das atividades dentro das empresas, dos programas de treinamento e da participação em grupos específicos para a produção de técnicas que proporcionem o aumento do conhecimento. Além dessas, existe ainda o autodesenvolvimento, caracterizado pela experiência ou habilidade que se adquire, muitas vezes, por iniciativa própria do indivíduo (Harbison e Mayers, 1965).

A educação e o avanço no conhecimento constituem importantes fontes de crescimento econômico, o que não significa que se originem de maneira natural, mas sim, produzidas a partir do interesse do homem, o que acarreta economias e investimento, que pode ser considerada como a maior fonte de capital humano, argumenta Schultz (1973).

Ioschpe (2006) argumenta que o esforço pela quantificação do impacto da educação é bem recente, citando também a importância que deve ser atribuída (à anteriormente citada) Teoria

do Capital Humano. Por sua parte, ela pode ser compreendida como um investimento clássico, onde se paga atualmente um determinado valor, para que no futuro, este valor gere um resultado maior. Entretanto, para que isto possa ser mensurado, como qualquer outro investimento, a educação possui dois tipos de custos: o direto (salário dos professores, livros, prédios, uniformes, etc.) e o de oportunidade (menos aparente, porém, importante, uma vez que ele significa o valor que o mesmo deixa de ganhar por não estar no mercado de trabalho).

É bem verdade que a educação continua sendo um fator essencial para o aumento da capacidade cognitiva de uma pessoa. Ao possuir uma maior e mais ampla gama de conhecimentos, por conseguinte, a pessoa pode ter maiores e melhores chances de ingressar no (exigente) mercado de trabalho, este, o próximo assunto a ser tratado.

1.5 Mercado de Trabalho Brasileiro

Em recente estudo, que trata sobre a qualificação do trabalhador brasileiro, Pochmann (2007) traz à luz algumas considerações relevantes sobre o mercado de trabalho nacional. Em primeiro lugar, está o fato de haver uma desproporcional oferta e demanda de mão-de-obra nas cinco regiões do País, ilustrada na tabela a seguir.

Tabela 1 – Brasil e regiões: saldo entre oferta de mão-de-obra e demanda de empregados qualificados e com experiência profissional em 2007

Região	Oferta de mão-de-obra qualificada	Demanda de empregados formais	Saldo entre oferta e demanda
Norte	69.940	99.031	-29.091
Sul	227.817	254.152	-26.335
Centro-Oeste	110.611	124.058	-13.447
Sudeste	886.788	868.92	17.868
Nordeste	380.912	245.886	135.026
Brasil	1.676.068	1.592.047	84.021

Fonte: Elaboração IPEA, 2007.

Pela tabela 1, verifica-se que em 2007 existia uma expectativa de serem gerados 1.592 milhão de novos empregos com carteira assinada no Brasil, ao passo que a quantidade de trabalhadores qualificados e com experiência profissional disponível, ficou em torno de 1.676 milhão.

Mais especificamente, nas regiões Norte, Sul e Centro-Oeste, não existiam trabalhadores qualificados e com experiência profissional (-68.873 mil), enquanto que nas regiões Sudeste e Nordeste, as mais populosas do país, sobram (152.894 mil) trabalhadores preparados para ocupar empregos formais.

Depois de identificadas as carências profissionais de cada região, Pochmann (2007) identificou o perfil mais demandado que, de maneira geral, foi o seguinte: homem (63%), não negro (58%), entre 31 aos 37 anos, com ensino médio (8,2 e 13,1 anos de estudo), para atuar na área industrial (34%) e de atendimento público (27%), com remuneração média entre R\$ 640,00 (indústria têxtil e de calçados) e R\$ 1.916,00 (setor financeiro).

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos – DIEESE (2007), também faz uma importante observação em seu boletim técnico ao apontar a evolução da População em Idade Ativa – PIA, bem como da População Economicamente Ativa – PEA, nas grandes regiões entre 2005 e 2006 foi de 2,4%. Desta forma, aproximadamente 2,1 milhões de pessoas conseguiram algum trabalho, o que totalizou 89,3 milhões de ocupados em 2006. Positivamente, com o crescimento da ocupação (2,4%) houve redução do total de desocupados no Brasil (8,3%), conforme pode ser visto na tabela abaixo.

Tabela 2 – Evolução da população em idade ativa (PIA), população economicamente ativa (PEA), ocupados e desocupados no Brasil e em grandes regiões – 2005 e 2006

Indicador	2005	2006	Variação 2005/2006 (%)
PIA	152.916	156.284	2,2
PEA	96.142	97.528	1,4
Ocupados	87.189	89.318	2,4
Desocupados	8.953	8.21	-8,3
Taxa de participação (%)	62,9	62,4	-0,8
Taxa de desocupação (%)	9,3	8,4	-9,7

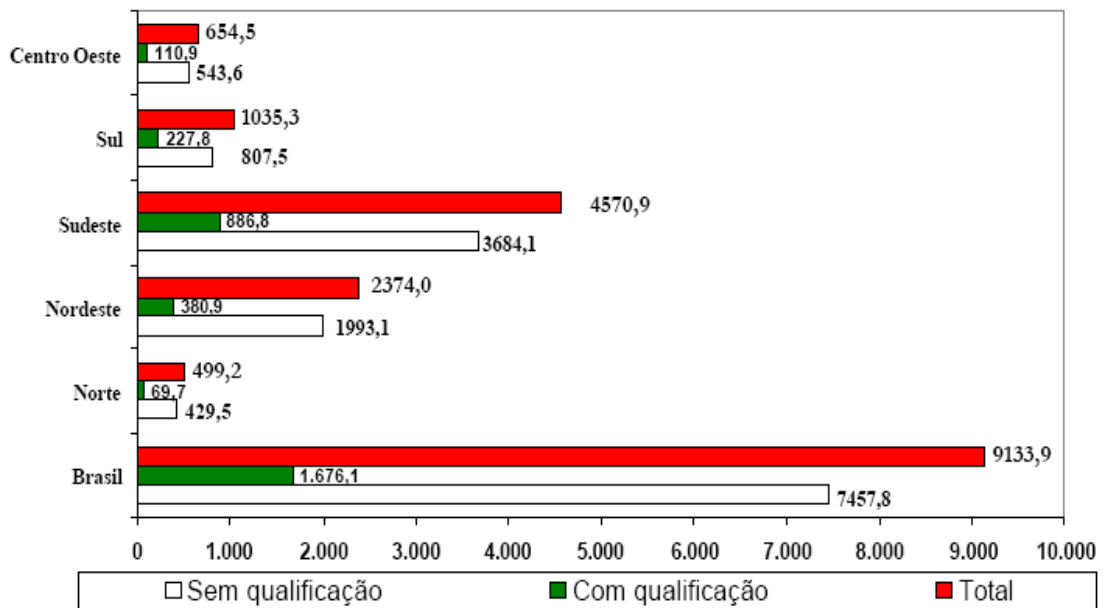
Fonte: IBGE. Elaboração: DIEESE, 2007.

Ainda pela tabela 2, percebe-se que o número de pessoas desocupadas no mercado de trabalho reduziu 8,3% e a taxa de desocupação passou de 9,3% em 2005 para 8,4% em 2006. Outro item importante citado no informativo está no fato de que essa taxa de desocupação é maior para aqueles com mais anos de estudo: 4,1% (sem instrução ou menos de 1 ano de estudo), 5,3% (1 a 3 anos), 8,0% (4 a 7 anos), 13,1% (8 a 10 anos) e 8,3% (mais de 11 anos de

estudo). No entanto, no período pesquisado, a redução da desocupação foi maior para quem tem maior instrução, argumenta o DIEESE.

Já pelo exposto a seguir, pode-se notar de maneira mais detalhada como se apresenta, por regiões, a distribuição dos trabalhadores que procuram por uma atividade laboral, tendo ou não a qualificação exigida.

Ilustração 3 – Estimativa dos trabalhadores ativos que procuravam emprego com e sem experiência e qualificação profissional em 2007 (em mil) no Brasil

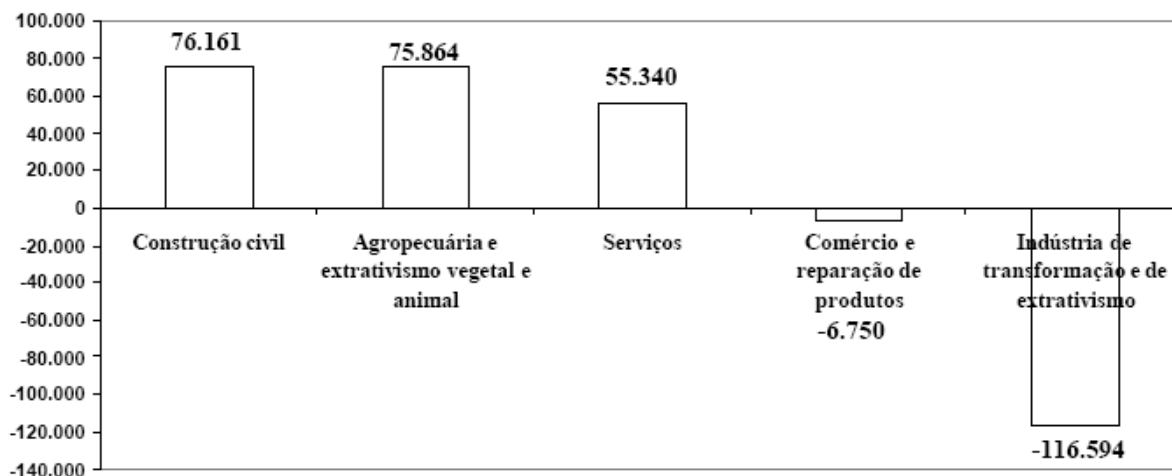


Fonte: Elaboração IPEA, 2007.

Novamente, verifica-se o quão distante se apresenta a parcela da PEA que detém algum tipo de diferencial, ante aquela que não possui nenhuma qualificação, ou seja, existe oferta, mas o preparo exigido para tanto, não. Torna-se visível que a falta de uma clara e efetiva formulação de políticas públicas que, ao mesmo tempo, atendam as necessidades de qualificação dos trabalhadores frente ao mercado de trabalho, encontra-se ausente na situação exposta.

Sobre este último item, Pochmann (2007) informa que, de maneira geral, existe uma carência de mão-de-obra qualificada no País, principalmente na área da indústria, que apresenta um maior número de falta de profissionais nesse segmento, como pode ser visto pelo exposto a seguir.

Ilustração 4 – Diferença entre a estimativa da oferta de mão-de-obra qualificada no Brasil e com experiência profissional que procurava trabalho em 2007



Fonte: Elaboração IPEA, 2007.

Pela ilustração 4, percebe-se que determinados setores da economia apresentavam uma mão-de-obra excedente, como no da construção civil (76,1 mil pessoas), da agropecuária (75,9 mil pessoas) e de serviços (55,3 mil pessoas). Entretanto, verifica-se uma clara e enorme carência de profissionais nas áreas do comércio e reparação de produtos (6,7 mil pessoas) e, mais expressivamente, no setor da indústria de transformação e extrativismo (aproximadamente 117 mil pessoas).

Segundo Pochmann (2007), o déficit estimado de mão-de-obra qualificada e com experiência profissional no Brasil em 2007 ultrapassou 123,3 mil vagas formais abertas nos setores da indústria de transformação e de extrativismo e do comércio e reparação de produtos.

Em suma, percebe-se que existe uma grande discrepância em termos de oferta e demanda de trabalho no mercado nacional, o que talvez possa estar relacionado ao atual processo de divisão do trabalho, entendido como prioritária a aquisição de novas (e por vezes inadequadas) tecnologias, ao passo que a preparação do trabalhador fica em segundo plano. Desta forma, tem-se uma assimetria, demonstrada anteriormente em termos de oferta e demanda de vagas de trabalho (tabela 1). Em contrapartida, intensifica-se o desemprego, o próximo item a ser tratado.

1.6 Desemprego

Em muitos casos, devido às constantes exigências feitas pelas empresas, os trabalhadores acabam por abandonar o chamado trabalho formal (com carteira assinada), que segundo dados do Censo de 2000, correspondia a apenas 42% da força de trabalho no País (Matos e Ferreira, 2005). Como consequência, na busca de garantir o seu sustento, o trabalhador ingressa na assustadora e crescente informalidade, que já representa 60% da população economicamente ativa, juntamente com o desemprego que chega à casa de 10,5% em taxas anuais, ou seja, cerca de oito milhões de pessoas (IBGE, 2008).

Sobre o quesito “desemprego”, Pochmann (2001) destaca que existe o do tipo aberto, a parte mais visível do excedente da PEA, ou seja, trata-se da ação dos trabalhadores que procuram ativamente por uma ocupação e que possuem condições imediatas de exercê-la. Em contrapartida, existe ainda o subemprego e outras formas que representam a parte menos visível, uma vez que envolve os trabalhadores que fazem os chamados “serviços informais” para sobreviver e também procuram por um trabalho.

Kawamura (1986) informa que o processo de introdução da tecnologia microeletrônica vem se acentuando, principalmente, desde a década de 1970, atingindo várias esferas da vida social. Este aceleração, poupador de mão-de-obra, reduz sensivelmente a estrutura do emprego, promovendo a exclusão da população, que depende do salário para sua sobrevivência, e quando acaba por ficar sem emprego, promove com isso o aumento da pobreza. Percebe-se que dentre as diversas causas do desemprego, quando se aborda o campo tecnológico, as inovações deste âmbito podem ser, também, responsáveis pela redução do emprego. Isto por que elas representam a racionalização dos processos de trabalho e o conseqüente aumento da produtividade, sem a necessidade de se aumentar a demanda de pessoas.

Pochmann (2007) salienta que em 2007, o Brasil ofereceu ao mercado de trabalho um total de 9,1 milhões de trabalhadores à procura de emprego, mas apenas 1,7 milhão destes apresentam qualificação e experiência profissional adequada. Restaram ainda cerca de

aproximadamente 7,5 milhões de trabalhadores com baixa ou sem qualificação e experiência profissional em todo o país. Em suma, apenas 18,3% do total das pessoas desempregadas no Brasil possuem condições adequadas para atender ao perfil exigido pelo mercado.

Tem-se nessas considerações, um elemento que pesa e muito quando se pensa em desenvolver um determinado local. O que muitas vezes se percebe é que, na tentativa de se modernizar, empresas acreditam que adquirindo a chamada tecnologia de ponta, a produtividade aumentará e sua esperada lucratividade também. Porém, não levam em conta de que sem pessoas, nada disso pode ser obtido. E para que todos possam mostrar que estão preocupados em se desenvolver, apenas o quesito econômico é levado em consideração, e não o primordial, que seria o humano. A consequência é apenas uma: o desemprego.

Kawamura (1986, p.40-41), alerta que

à medida que o operário, principalmente o de origem rural e os provenientes de cidades (sic) interioranas, se inclina a trabalhar na grande empresa, mormente estrangeira, que oferece melhores condições de remuneração e de trabalho, e acena com a ascensão social, a partir do fato de se tornar profissionalmente, desqualificado, a tendência é procurar adaptar-se aos parâmetros ideológicos requeridos pelas grandes organizações. É interessante notar que a incorporação dos trabalhadores desprovidos de formação profissional passa a ser favorecida com a introdução tecnológica no processo produtivo, gerando a desqualificação do trabalho e a decomposição das tarefas.

Percebe-se pelas considerações da autora anteriormente citada, de que o avanço da tecnologia, muitas vezes, faz com que a busca por uma melhor perspectiva de vida por parte de uma pessoa desempregada seja satisfeita a partir do momento em que ela prostra-se aos ditames das empresas, em sua maioria, de capital estrangeiro.

Entretanto, vale dizer que muitas destas empresas não se preocupam em qualificar realmente seus trabalhadores, pois o próprio processo tecnológico, em muitos casos, se encarregará das tarefas. O ser humano torna-se um mero apêndice da máquina (RIFKIN, 1996).

As ocupações profissionais mais concorridas no Brasil nos anos noventa não foram aquelas que estão relacionadas aos níveis técnico-profissional, técnico superior e direção, mas sim, às que exigiam menor qualificação profissional. Com isso, as posições que mais perdem

postos de trabalho foram as que possuem uma maior exigência de qualificação profissional (POCHMANN, 2001).

No que tange ainda sobre o aperfeiçoamento laboral, entende-se que criar condições para que ele possa ser realizado, consiste em uma fundamental e distinta ação de políticas públicas voltadas para tal objetivo. Desta forma, logo a seguir, buscar-se-á explicitar, brevemente, algumas destas ações.

1.7 Políticas públicas para a geração de emprego e renda

Para o MTE (2007, s.p) a geração de emprego e renda, é possível por meio de “um conjunto de políticas que se situam na fronteira do Trabalho e da Educação; intrinsecamente vinculadas a um projeto de desenvolvimento inclusivo, distribuidor de renda e redutor das desigualdades regionais”.

Oliveira (2003) argumenta que é universal a adoção do chamado Sistema Público de Emprego, composto pela assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado (seguro-desemprego), a intermediação de mão-de-obra e qualificação profissional. Em âmbito nacional, todas estas ações são executadas, além do Programa de Geração de Emprego e Renda – PROGER.

Paiva (2002), por sua vez, informa que a tarefa principal do Estado está em identificar e estimular as potencialidades produtivas da região e financiar os investimentos necessários para uma aglomeração que seja, ao mesmo tempo, sustentável economicamente, promova a interação social e prime pela preservação ecológica. Entretanto, vale dizer que esta tarefa não é responsabilidade apenas do Poder Público, mas também dos agentes locais, que determinam e priorizam suas necessidades.

Para Moura e Marinho (2002), um dos desafios que a sociedade enfrenta neste século XXI consiste em manter aceitáveis níveis de emprego e desenvolvimento sustentável, bem como de propiciar a inclusão majoritária da população em melhores padrões de vida. A formulação de políticas públicas de combate ao desemprego tem sido uma das prioridades dos governos.

Fatores como a globalização, o avanço tecnológico e a competitividade, acarretam em mudanças profundas no mundo do trabalho e acabam por aumentar a exclusão social.

Segundo Oliveira (2003) as referidas ações do Sistema Público de Emprego são realizadas com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, oriundo das contribuições do Programa de Integração Social (PIS) e Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP). Seu principal objetivo é o de financiar políticas e programas de emprego e renda. Ainda sobre o FAT, a autora informa que este é gerenciado pelo Conselho Deliberativo do FAT (CODEFAT), um órgão com representantes de entidades de trabalhadores, empresários e governo.

Manfredi (2006) sugere que o resultado da criação de políticas públicas na área da educação significa a efetividade de um projeto de desenvolvimento sócio-econômico, que propicia a construção de relações democráticas de trabalho. É necessário que a educação seja intensificada, principalmente, no que tange o ensino de jovens e adultos, ensino médio e superior. Com isso, os antigos paradigmas da visão mecanicista do trabalho serão substituídos por uma adequada e útil maneira de intensificar a participação de todos os munícipes neste processo.

Segundo Oliveira (2003), além do CODEFAT, existem as comissões estaduais e municipais de emprego que têm por objetivo incluir a participação da sociedade civil no acompanhamento das ações desenvolvidas para a qualificação, devendo oferecer transparência e acompanhar os programas desenvolvidos com os recursos do FAT. Assim, cabe aos municípios o direcionamento de programas locais, bem como de acompanhamento das políticas executadas pelas Secretarias e órgãos estaduais conveniados com o governo federal.

Mais especificamente no Rio Grande do Sul, segundo a FGTAS (2007, s.p) o Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – Planfor/Qualificar-RS é um programa de educação profissional financiado com recursos do FAT e do Governo do Estado, que contribui contra o desemprego e a exclusão social. Oferece ainda cursos gratuitos de qualificação profissional, cabendo às Comissões Municipais de Emprego, formadas por representantes do Poder Municipal, dos trabalhadores e dos empresários que definem, em

cada município, a escolha dos cursos a serem oferecidos. A título de informação, cerca de 50% dos municípios brasileiros possuem 2.473 comissões de emprego (OLIVEIRA, 2003).

A falta de qualificação profissional é um problema conjuntural do país e não menos perceptível no município de Montenegro/RS. O resultado se expressa em uma grande deficiência econômica, aumento nos índices de desemprego e miséria, além do aumento da criminalidade, da pobreza, de pessoas com baixa auto-estima e depressão, dentre outros fatores (PASTORE, 2006).

Assim, promover o aumento da capacidade cognitiva é um fator essencial e estratégico para que as pessoas possam ampliar sua capacidade de raciocínio, tenham o poder de questionar, consigam tomar e participar de decisões importantes, além de garantirem sua dignidade em todos os âmbitos. Entende-se também que com um maior conhecimento existe a possibilidade de aumentarem as chances de inserção de pessoas mais vulneráveis no mercado de trabalho.

Desta forma, tanto empresas como sociedade conseguirão atender melhor suas necessidades e, principalmente, auxiliar por meio de um aumento do capital humano, o processo de desenvolvimento, visando sempre à realização de seus objetivos para o bem-estar. Em suma, para se obter um crível desenvolvimento em qualquer que seja o local, entende-se que a qualificação profissional representa um papel fundamental para tanto.

2 ENQUADRAMENTO EPISTEMOLÓGICO

Nesta seção, é exposta a metodologia utilizada no presente estudo, além do tipo de pesquisa, a amostra da população escolhida e os instrumentos de coleta de dados, que serão apresentados a seguir. Desta forma, apoiando-se em Gil (1996), a pesquisa está classificada logo a seguir quanto aos seus fins e meios.

Quanto aos fins, o estudo teve sua classificação como do tipo exploratória, pois buscou identificar qual era o perfil do trabalhador que procurava o SINE de Montenegro, bem como o entendido como aceitável para atender ao perfil solicitado pelas empresas selecionadas. Já quanto aos meios, a mesma se classifica como sendo bibliográfica, documental e de estudo de caso, pois se baseará no material bibliográfico encontrado e de controles internos da agência do SINE/FGTAS, tais como as vagas mais solicitadas e os números em termos de contratação realizadas entre os anos de 2005 e 2008.

Nesse contexto, em termos de mecanismos válidos para a execução da pesquisa, como a agência do SINE de Montenegro/RS não possuía nenhum software específico que pudesse fornecer informações para a coleta de dados, a referida pesquisa buscou então (1) identificar por meio de um questionário, o perfil do trabalhador montenegrino que comparecia ao SINE;

Sobre o universo da população, a amostra escolhida para a realização deste estudo foi composta por todos os trabalhadores desempregados e/ou que continuavam trabalhando, porém, buscavam no SINE/FGTAS local, uma oportunidade de emprego.

Desta forma, para saber quantas pessoas seriam necessárias para a composição da amostra, apoiando-se em Gil (1996) foi adotado o seguinte cálculo:

$$n = \frac{\text{desv}^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N-1) + \text{desv}^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{2^2 \times 61,83 \times 38,17 \times 13.576}{3^2 (13.576-1) + 2^2 \times 61,83 \times 38,17}$$

n = tamanho da amostra

N= tamanho da população

p = percentagem na qual o fenômeno se verifica

q = percentagem complementar (100-p)

e = erro máximo

Ilustração 5 – Definição da amostra para a pesquisa

n° atendimentos 2007/n° trabalhadores concorrendo à intermediação em junho de 2008	8394/13.576
desv = nível de confiança em unidades de desvio padrão	2
p = percentagem na qual o fenômeno se verifica	61,83
q = percentagem complementar (100-p)	38,17
e = erro máximo	3
n = tamanho da amostra (pessoas)	796,09

Fonte: Baseado em Gil (1996), elaborado pelo próprio autor, 2008.

Como se pode perceber pela ilustração acima setecentas e noventa e seis (796) deveria ser o total de pessoas a serem questionadas durante o período de permanência na agência SINE/FGTAS, para que se pudesse traçar o perfil do trabalhador montenegrino. Entretanto, o total de pessoas questionadas foi de 809 respondentes, entre os meses de janeiro a junho de 2008.

Logo a seguir, buscou-se (2) identificar o perfil considerado adequado que os trabalhadores devem apresentar, na visão das empresas locais que mais empregavam e quais eram as circunstâncias de contratação destas. Esta etapa pretendeu identificar o perfil considerado como adequado pelas empresas que utilizavam ou não o SINE como captador de vagas, por meio da aplicação de um questionário voltado para os representantes das vinte (20) empresas que mais empregam no município, segundo lista obtida junto à Prefeitura de Montenegro/RS. Entretanto, somente dezessete (17) delas aceitaram responder a tal questionário. De um total de 310 estabelecimentos empregatícios existentes no município pesquisado (CAGED – Janeiro 2008), conforme a denominação do IBGE (2008), o número de empresas selecionadas representou uma amostra no presente estudo de 5,48% do total de estabelecimentos declarantes como empregadores em Montenegro/RS.

De posse do referencial bibliográfico encontrado e com os dados coletados nas etapas anteriormente mencionadas, estes foram analisados, a fim de saber como se apresenta o perfil do trabalhador montenegrino que procura o SINE local. Além disso, foi comparado com o entendido pelos empresários como o adequado, a fim de verificar se a mão-de-obra montenegrina atendia, em sua maioria, aos atributos por eles exigidos. Portanto, após conhecidos tais perfis, pôde-se verificar a situação encontrada em termos de qualificação

profissional, ou seja, se ele respondia ou não às exigências do mercado de trabalho montenegrino.

No passo seguinte, buscou-se (3) entrevistar a Administração Pública Municipal, bem como os candidatos ao cargo de Prefeito, sobre a percepção que possuíam sobre os temas “qualificação profissional” e “desenvolvimento”. Junto a tal ação, foi também (4) aplicado (4.1) um questionário para conhecer a percepção que a agência do SINE/FGTAS possuía sobre o preparo do trabalhador local, além de dados por ela disponibilizados sobre o número de contratações ocorridos no período da pesquisa, bem como o número de retorno dos candidatos à agência e quais são as funções mais solicitadas e que permanecem muito tempo em aberto. Desta forma, foram consultados os dados constantes no CAGED, obtidos no *site* do MTE. Logo em seguida, (4.2) foi aplicado outro questionário com as Escolas Técnicas/Profissionalizantes no município, a fim de expor quais eram os cursos de qualificação oferecidos pelas mesmas a fim de qualificar a população montenegrina.

Por fim, após a coleta de todos os perfis e informações condizentes aos objetivos do trabalho, buscou-se então, (5) propor ações que intensifiquem a criação de políticas congruentes, bem como uma maior participação dos agentes envolvidos, no sentido de oferecer mais e melhores oportunidades de qualificação para os munícipes de Montenegro/RS. Assim, para melhor ilustrar a maneira pretendida para que se alcançassem os objetivos específicos, tem-se a seguir, uma ilustração que especifica e informa o procedimento de cada objetivo, com sua respectiva metodologia.

Ilustração 6 – Comparativo entre os objetivos específicos e a metodologia adotada

Objetivos Específicos	Metodologia
1) Identificar o perfil do trabalhador montenegrino que procura o SINE;	Aplicar um questionário dirigido para os trabalhadores que procuram o SINE de Montenegro; (Anexo A). Aplicação: Janeiro a Junho de 2008;
2) Identificar o perfil considerado como adequado pelo empresariado que utiliza ou não o SINE como captador de vagas;	Aplicar um questionário com as empresas que mais empregam em Montenegro e que se valem ou não do SINE local como captador de vagas; (Anexo B). Aplicação: Julho e Agosto 2008;
3) Conhecer a percepção e quais são as ações e estratégias adotadas pela Administração Municipal para a qualificação profissional e desenvolvimento do município, além do que entendem acerca dos temas, os candidatos a prefeito;	Aplicar questionários e entrevistas, compostas de perguntas direcionadas sobre os referidos temas à Administração Municipal, Candidatos a prefeito, Coordenação do SINE/FGTAS e Escolas Profissionalizantes. Aplicação: Julho de 2008 (Anexos C, D, E, F, G e I);
4) Conhecer a percepção do perfil do trabalhador montenegrino por parte da Coordenação do SINE/FGTAS e quais são os cursos oferecidos pelas Escolas Profissionalizantes do município;	
5) Coletar subsídios para a intensificação de políticas públicas que visem o aprimoramento da qualificação profissional em Montenegro;	Confrontar resultados obtidos na pesquisa realizada (objetivos 1 ao 4), além do referencial bibliográfico encontrado; Análise de documentos: Contratações e profissões demandadas no período da pesquisa. Fonte: SINE/FGTAS e CAGED (MTE).

Fonte: Sistematizado pelo próprio autor.

Com a delimitação da ilustração 6, buscou-se uma contextualização da situação encontrada, em termos de qualificação, em Montenegro/RS. Para tanto, em caráter analítico, o presente estudo buscou interpretar as percepções encontradas, além de tabular e sistematizar os dados obtidos, por meio de tabelas simples que demonstram a caracterização e percepção do perfil do trabalhador montenegrino.

Com base nessas informações, ao final do presente estudo, são oferecidas sugestões para a intensificação de políticas públicas que visem o aprimoramento da qualificação profissional dos trabalhadores montenegrinos.

3 O TRABALHADOR MONTENEGRINO: ANÁLISE DOS PERFIS

A fim de identificar tanto o perfil do trabalhador montenegrino que procura a agência do SINE/FGTAS como o considerado adequado pelo empresariado local, o presente capítulo passa a expô-lo, valendo-se das respostas dos questionários aplicados aos candidatos que compareciam à agência supracitada durante os meses de janeiro a junho de 2008.

Logo em seguida, foi realizada a aplicação de um questionário com empresas locais que mais empregavam no município em tela, a fim de conhecer suas maneiras mais habituais para divulgar as vagas em aberto, aproveitamento da mão-de-obra montenegrina, bem como qual é o perfil preterido pelas mesmas.

Em um terceiro momento, é exposta a opinião por parte do Poder Público Municipal, acerca de temas como qualificação profissional e desenvolvimento no município estudado. Para tanto foram entrevistados o Prefeito Percival de Oliveira (e candidato reeleito) e pelo Secretário de Indústria, Comércio e Turismo – SMIC, Sr. Dario Colling.

É oportuno ressaltar de que como se tratava de um ano eleitoral, foram igualmente entrevistados os (outros três) candidatos ao cargo de Prefeito Municipal e, assim, nesta parte, também tiveram suas respostas inseridas quando discutidas as questões que compuseram as entrevistas.

Ao final deste capítulo, é apresentada a visão que a Coordenação da agência SINE/FGTAS possui sobre o perfil do trabalhador montenegrino e assuntos afins, bem como a participação da mesma em termos de contratação dos candidatos no mercado de trabalho do município.

3.1 O perfil do trabalhador montenegrino que procura emprego na agência SINE/FGTAS

Nesta seção, é traçado o perfil do trabalhador montenegrino obtido por meio da pesquisa realizada na agência SINE/FGTAS, compreendida entre o período de janeiro a junho de 2008. Neste ínterim, foram questionadas 809 pessoas (sem repetição de respondente), para que se pudesse conhecer seu preparo em termos de escolaridade e qualificação profissional, dentre outros atributos para o mercado de trabalho (Anexo A).

Além da definição da amostra sobre o número de questionários, adotou-se como fator de satisfação, o índice de 75%. Com base na definição de Malhotra (2001), o intervalo interquartil (ou seja, a diferença entre o 25º e o 75º *percentis* de um determinado item pesquisado), quando apresenta o resultado que mais se aproxima do total (100%), é considerado como favorável ou não, dependendo sempre de qual for sua situação de análise.

Destarte, logo abaixo, estão os resultados obtidos e expostos individualmente, por meio das 19 questões que compuseram o questionário aplicado, para que se pudesse melhor caracterizar o perfil encontrado durante a realização da pesquisa.

Tabela 3 – Sexo dos respondentes que compareciam à agência SINE/FGTAS

Gênero	jan/08	fev/08	mar/08	abr/08	mai/08	jun/08	Total	%
Masculino	33	63	123	58	73	65	415	51,30
Feminino	30	91	115	47	53	58	394	48,70
Total	63	154	238	105	126	123	809	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

Inicialmente, pela tabela 3¹ que em termos de gênero, dentre as pessoas que responderam a pesquisa, nota-se um resultado equilibrado, onde se apresenta uma leve vantagem por parte do público masculino (51,30%) sobre o feminino (48,70%). Entretanto, é oportuno observar que no mês de fevereiro de 2008, a população feminina foi maior do que a masculina, dada uma seleção que requeria profissionais deste gênero. De maneira geral, tais números estão bastante próximos da proporcionalidade da população de Montenegro/RS, porém, a posição se

¹ As tabelas expostas neste capítulo referem-se às questões dos dois instrumentos de pesquisa aplicados às pessoas que compareciam à agência do SINE/FGTAS (Anexo A) e às empresas respondentes (Anexo B).

inverte, pois segundo dados do IBGE (2008) a mesma é composta predominantemente de mulheres (50,40%) e homens (49,60%).

Tabela 4 – Faixa etária dos respondentes

Faixa Etária	jan/08	fev/08	mar/08	abr/08	mai/08	jun/08	Total	%
de 15 a 25 anos	20	51	107	47	71	55	351	43,39
de 26 a 35 anos	19	53	83	39	39	56	289	35,72
de 36 e 45 anos	17	35	18	5	13	8	96	11,87
de 45 anos a 55 anos	6	14	28	11	3	4	66	8,16
56 anos ou mais	1	1	2	3	0	0	7	0,87
Total	63	154	238	105	126	123	809	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

Já na tabela 4, em termos de faixa etária, a predominante foi composta por um público de pessoas jovens que possuíam entre 15 e 25 anos de idade (43,39 %), o que demonstra que no município reflete-se a realidade nacional (IPEA, 2008), onde a maioria dos desempregados constitui-se de pessoas desta faixa etária e que estão à procura de emprego. Na segunda categoria que mais comparecia à agência, estavam as pessoas entre 26 e 35 anos (35,72%), ou seja, pessoas em idade adulta. Com uma menor frequência, estavam as pessoas com uma idade entre 45 anos ou mais (9,03%).

Tabela 5 – Município no qual o respondente reside

Município	jan/08	fev/08	mar/08	abr/08	mai/08	jun/08	Total	%
Montenegro	62	142	224	97	115	118	758	93,70
Barão			1				1	0,12
Brochier			2				2	0,25
Caçapava do Sul			1				1	0,12
Cachoeira do Sul					1		1	0,12
Canoas		1	1				2	0,25
Capela de Santana		2	1		4	2	9	1,11
Charqueadas			2				2	0,25
Maratá		1					1	0,12
Pareci Novo	1		1		1		3	0,37
Passo Fundo		1					1	0,12
Portão				3	2		5	0,62
Salvador do Sul			1				1	0,12
São José do Sul					2		2	0,25
São Leopoldo		1	1	1			3	0,37
São Pedro da Serra				1			1	0,12
Taquari			2	1			3	0,37
Triunfo		6	1	2	1	3	13	1,61
Total	63	154	238	105	126	123	809	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

Com relação ao exposto na tabela 5, verifica-se que grande parte das pessoas que responderam a pesquisa residia em Montenegro/RS (758 pessoas ou 93,70%) no ato da pesquisa. Entretanto, o restante (6,30%) eram pessoas oriundas de outros locais, sejam eles próximos ou não do mesmo. Sobre tal fato, é visível que a própria atração de novos investimentos que vem ocorrendo no distrito industrial do município, mobiliza tais pessoas a migrarem para outros municípios (Milone, 1986), independente do fato de elas possuírem ou não a qualificação necessária para disputarem as vagas de trabalho, uma vez em aberto.

Tabela 6 – Estado civil dos respondentes

Estado Civil	jan/08	fev/08	mar/08	abr/08	mai/08	jun/08	Total	%
Casado/ Amigado (a)	25	71	105	49	54	48	352	43,51
Solteiro (a)	31	70	120	49	64	66	400	49,44
Divorciado/ Separado (a)	7	13	11	7	8	8	54	6,67
Viúvo (a)	0	0	2	0	0	1	3	0,37
Total	63	154	238	105	126	123	809	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

Pela tabela acima, verifica-se que quando questionado sobre seu estado civil, a maioria dos respondentes informou que era solteiro (49,44%), seguido das pessoas que se declaravam como casadas ou com união estável (43,51%). Esse resultado reforça o cenário dos respondentes que procuram a agência do SINE/FGTAS, pois além de serem em sua maioria jovens, ainda possui uma maior proporção de solteiros. Entretanto, não se pode descartar também a possibilidade de que certo número de respondentes tenha se declarado como solteiro, vivendo com um (a) companheiro (a).

Tabela 7 – Grau de instrução dos respondentes

Grau de Instrução	jan/08	fev/08	mar/08	abr/08	mai/08	jun/08	Total	%
Nível fundamental incompleto	23	48	44	22	29	25	191	23,61
Nível fundamental completo	9	34	50	16	20	24	153	18,91
Nível médio incompleto	8	14	47	13	24	26	132	16,32
Nível médio completo	17	47	58	43	38	37	240	29,67
Graduação incompleta	1	2	36	5	10	9	63	7,79
Graduação completa	5	8	2	6	5	2	28	3,46
Pós-graduação	0	1	1	0	0	0	2	0,25
Total	63	154	238	105	126	123	809	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

Em termos de educação, um item tão essencial para que a pessoa possa entender e resolver questões abstratas e complexas percebe-se na tabela 7 que a parte predominante dos respondentes possuía o ensino médio completo (240 respondentes – 29,67%), além de uma parcela que ainda não havia concluído tal nível de ensino (132 respondentes – 16,32%). Entretanto, o que chama atenção se deve ao fato do considerável número de pessoas que não haviam completado, ao menos, o ensino fundamental (191 respondentes – 23,61%), ou ainda o percentual dos que conseguiram terminá-lo (153 respondentes – 18,91%), o que talvez possa reduzir, em muito, sua possibilidade de conseguir um trabalho, dado tão restrito grau de instrução. Além disso, estão aquelas que apresentam uma pífia participação quando detentoras de um maior grau de ensino (graduação – 28 respondentes ou 3,46% e pós-graduação – apenas 2 respondentes ou 0,25%).

Assim, entende-se que esse cenário ora apresentado não é muito diferente do nacional, pois conforme Ioschpe (2006), a educação nacional apresenta notoriamente péssimos resultados. Condizente, estão os dados do DIEESE (2006), em um estudo recente onde revela que a maioria da população brasileira detinha entre 4 e 7 anos de estudo. Resultado este que também ocorre e pode ser constatado na tabela supracitada. Entretanto, vale dizer que o respectivo resultado, desde logo, também serve de alerta, até porque existe uma exigência crescente de empresas sobre o grau de instrução como pré-requisito para se conseguir um trabalho (CATTANI, 1997). Ademais, pode-se dizer que o fato de uma pessoa ser instruída gera benefícios a todos, e não apenas a si mesma. Porém, de maneira geral, percebe-se que grande parte dos respondentes possuía um nível de instrução maior do que o identificado pela maioria da população brasileira ocupada (39,1%, IBGE, 2008).

Tabela 8 – Especialização setorial

Setor	jan/08	fev/08	mar/08	abr/08	mai/08	jun/08	Total	%
Indústria	28	66	104	69	80	73	420	43,30
Comércio	19	33	75	38	40	51	256	26,39
Agricultura	0	8	6	4	11	10	39	4,02
Serviços	28	71	70	12	23	28	232	23,92
Nunca trabalhou	0	5	8	2	5	3	23	2,37
Total	75	183	263	125	159	165	970	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

Com base nos resultados obtidos, os candidatos atestam a predominância majoritária em termos de especialização² no setor da Indústria (420 respondentes – 43,30%), seguida do Comércio (256 respondentes – 26,39%) e do setor de Serviços (232 respondentes – 23,92%). Além disso, deve-se atentar para o fato de existir uma pequena parcela dos questionados que se dedicava prioritariamente à Agricultura (39 respondentes – 4,02%), bem como, para a parcela dos respondentes que nunca haviam trabalhado (2,37%).

Tabela 9 – Experiência profissional acumulada (anos de experiência) dos respondentes

Exp. Acumulada	jan/08	fev/08	mar/08	abr/08	mai/08	jun/08	Total	%
Menos de 1 ano	12	19	50	38	30	31	180	22,25
1 a 5 anos	35	63	86	43	57	49	333	41,16
6 a 10 anos	8	37	63	8	26	24	166	20,52
11 a 15 anos	8	10	17	5	4	11	55	6,80
16 a 25 anos	0	18	16	6	5	6	51	6,30
Mais de 25 anos	0	7	6	5	4	2	24	2,97
Total	63	154	238	105	126	123	809	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

No que tange a experiência profissional dos respondentes, conforme exposto na tabela 9, percebe-se que boa parte, além de serem em sua maioria jovens (tabela 4) também possuíam entre 1 e 5 anos de experiência (333 respondentes ou 41,16%). Entretanto, um resultado que merece atenção está no fato das pessoas que responderam a pesquisa, mas detinham menos de um ano (180 respondentes ou 22,25%), seguidas daquelas que detinham entre 6 e 10 anos de experiência (20,52%).

Tal resultado confirma o estudo realizado pelo IPEA (2008) ao informar que o desemprego é maior entre os jovens (46,60% do total de desempregados no País). Isto se justifica porque a demissão desses trabalhadores tem um custo mais baixo para as empresas, somado ao fato de terem menos experiência. Desta forma, acabam por serem considerados menos essenciais pela visão de quem os mantém (PASTORE, 2006).

A experiência, outro requisito fundamental e, por vezes, também muito exigido pelas empresas, revela pelo cenário exposto que no município ainda é pequeno o tempo de vivência em empregos passados (informais, estágios, etc.), por parte dos respondentes. Fato este que

² É oportuno citar que esta questão oferecia a possibilidade do respondente optar por mais de um segmento, ou seja, poderia ter especialização em todos os setores, como em apenas um. Sobre especialização, ver SMITH (1983, p.42).

pode além de frustrá-los ao não receberem uma chance de aperfeiçoamento prático, migrem para outros municípios em busca de emprego.

Tabela 10 – Posição no domicílio dos respondentes

Posição Domicílio	jan/08	fev/08	mar/08	abr/08	mai/08	jun/08	Total	%
Chefe	27	63	49	32	33	30	234	28,92
Cônjuge	17	45	115	49	55	70	351	43,39
Outro	19	46	74	24	38	23	224	27,69
Total	63	154	238	105	126	123	809	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

Tabela 11 – Principais motivos dos respondentes pela busca de um emprego no SINE

Motivo	jan/08	fev/08	mar/08	abr/08	mai/08	jun/08	Total	%
Desempregado	43	92	114	69	79	80	477	54,08
Adquirir mais experiência	10	35	40	15	26	17	143	16,21
Melhor possibilidade financeira	21	53	90	22	37	31	254	28,80
Outro	0	2	1	0	4	1	8	0,91
Total	74	182	245	106	146	129	882	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

Conforme exposto na tabela 10, verifica-se que boa parte das pessoas que responderam a pesquisa declarou-se como cônjuge (351 respostas – 43,39%), seguido dos que sustentavam individualmente sua residência (234 respostas – 28,92%). Com tais resultados, percebe-se que as pessoas que não sustentavam diretamente a residência, também obtiveram uma participação semelhante à última citada (224 respostas – 27,69%).

Além deste resultado, percebe-se também na tabela 11 que grande parte dos questionados (477 respostas – 54,08%) para conseguir manter o sustento de sua família buscavam na agência no SINE/FGTAS, como principal motivo, um novo emprego. Logo em seguida, a intenção de conseguir melhorar sua renda (254 respostas – 28,80%), seguido da busca por uma maior experiência (143 respostas – 16,21%), ou com menor expressividade, outros motivos (8 respostas – 0,91%).

Tabela 12 – Tempo de procura por um novo emprego

Resposta	jan/08	fev/08	mar/08	abr/08	mai/08	jun/08	Total	%
até 6 meses	40	99	146	84	83	89	541	66,87
de 6 meses a 1 ano	10	20	49	14	22	20	135	16,69
De 1 até 2 anos	5	16	26	3	13	6	69	8,53
Mais de 2 anos	8	19	17	4	8	8	64	7,91
Total	63	154	238	105	126	123	809	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

A tabela 12 reforça que manter-se empregado consiste em um fator essencial para que se possa honrar com seus compromissos e manter sua dignidade. Prova disso está na verificação de que 66,87% (541 respondentes) que estavam desempregados em até seis meses procuravam por um emprego. Em seguida, 16,69% (135 respondentes) permaneciam até um ano desempregada e com uma menor expressividade, encontravam-se as pessoas que entre dois anos (7,91%) ou mais (7,91%) ainda não haviam conseguido um emprego.

Tal cenário demonstra que a significativa dedicação dos respondentes à indústria (tabela 8), por vezes, denota que, ao possuir certas limitações em termos de diversificação das atividades laborais, faz com que a pessoa demitida, busque nas empresas uma nova chance de trabalho, entretanto, apenas em sua área de especialização anterior. A partir do momento em que o desempregado não possui recursos para se qualificar conforme as exigências do mercado, bem como, inserido dentro de um sistema capitalista, por sua vez, poupador de mão-de-obra, ele acaba por não conseguir nenhuma oportunidade condizente com suas aptidões, permanecendo assim, desempregado.

Tabela 13 – Número de empregos intermediados pela agência SINE/FGTAS

Quantidade	jan/08	fev/08	mar/08	abr/08	mai/08	jun/08	Total	%
Nenhuma	0	0	81	70	84	82	317	67,30
Uma	0	0	18	23	25	25	91	19,32
Duas	0	0	8	6	9	10	33	7,01
Três	0	0	8	4	5	5	22	4,67
Quatro	0	0	2	2	0	0	4	0,85
5 ou mais	0	0	0	0	3	1	4	0,85
Total	0	0	117	105	126	123	471	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

Inserida no formulário a partir do mês de março de 2008, dada a grande repetição do número de vezes que os candidatos retornavam à agência do SINE/FGTAS, pela tabela 13 percebe-se que é alto o percentual (67,30%) de pessoas que nunca conseguiram um emprego, quando encaminhadas para as vagas anunciadas. Em contrapartida, constata-se que é ínfimo o

percentual de pessoas que foram empregadas pelo menos uma vez pela mesma agência (19,32%). Resultados ainda mais reduzidos são constatados a partir das pessoas que conseguiram três empregos (4,67%), quatro (0,85%) e ainda, cinco ou mais empregos (0,85%).

Seja pela existência de outras (duas) agências de emprego no município para a captação de vagas, ou até pela própria utilização de outros meios de anúncio de vagas (rádio, jornal, etc.), o que chama atenção se deve ao fato da agência na qual foi realizada a pesquisa possuir em seu banco de cadastro até o final de junho de 2008, 13.568 candidatos (dados SINE/FGTAS, 2008). Um número que correspondia a 23,90% do total da população do município estudado.

Tabela 14 – Número de empregos conseguidos por outros meios

Quantidade	jan/08	fev/08	mar/08	abr/08	mai/08	jun/08	Total	%
Nenhuma	0	0	79	22	26	34	161	34,18
Uma	0	0	14	19	28	15	76	16,14
Duas	0	0	10	22	15	28	75	15,92
Três	0	0	3	19	23	14	59	12,53
Quatro	0	0	3	10	10	5	28	5,94
5 ou mais	0	0	8	13	24	27	72	15,29
Total	0	0	117	105	126	123	471	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

Também inserida em março de 2008, o resultado constante na tabela 14 informa que boa parte dos respondentes (34,18%) jamais havia conseguido uma oportunidade de trabalho sem a intermediação da agência do SINE/FGTAS. Além do mais, é baixa também a quantidade de vezes que os questionados obtiveram sucesso em termos de contratação de outras formas (15% em média). Tal resultado corrobora com o fato de que a dificuldade em se encontrar um emprego consiste em uma situação presente no país e não menos perceptível entre a população montenegrina, independente de qualquer que seja o tempo de procura (tabela 12).

Tabela 15 – Principais meios utilizados para saber sobre as ofertas de trabalho

Veículos de comunicação para saber sobre vagas	jan/08	fev/08	mar/08	abr/08	mai/08	jun/08	Total	%
Rádio	22	58	78	25	38	43	264	19,86
Jornal	25	85	124	53	74	72	433	32,58
Internet	15	25	48	20	29	18	155	11,66
Mural do SINE/FGTAS	33	91	137	48	66	61	436	32,81
Outros (Amigos, TV)	2	9	9	10	8	3	41	3,09
Total	97	268	396	156	215	197	1329	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

Com o intuito de saber as formas mais usuais que os respondentes utilizavam para tomarem conhecimento da oferta de vagas de trabalho, conforme resultados constantes na tabela 15 aparecem praticamente empatados o Mural do SINE/FGTAS (32,81%) e o Jornal (32,58%). Em terceiro lugar está o Rádio³ (19,86%) seguido da Internet (11,66%), bem como, em uma menor participação, os anúncios televisivos, além da informação obtida pelos que procuravam saber sobre as ofertas de emprego por intermédio de amigos e conhecidos (3,09%).

Tabela 16 – Conhecimento em informática

Resposta	jan/08	fev/08	mar/08	abr/08	mai/08	jun/08	Total	%
Sim	31	75	161	65	85	76	493	60,94
Não	32	79	77	40	41	47	316	39,06
Total	63	154	238	105	126	123	809	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

Conforme exposto na tabela 16, percebe-se que 60,94% das pessoas desempregadas no momento da pesquisa possuíam algum conhecimento em informática. A primeira vista pode ser considerado como comemorativo tal resultado. Entretanto, o restante (39,06%) não era detentor desse atributo, o que pode ser também considerado com um fator de preocupação, uma vez que, dado o crescente avanço tecnológico, em algumas profissões é necessário (quando não, obrigatório) possuir algum curso nesta área. O candidato, quando intenta

³É oportuno ressaltar que a agência do SINE/FGTAS além de anunciar suas vagas no seu mural, diariamente também o faz em um programa de rádio local. Além disso, todas as sextas-feiras são divulgadas as ofertas das mesmas em um jornal do município. Entretanto, vale dizer que sobre este veículo de comunicação, existe ainda também a possibilidade das pessoas que estavam desempregadas buscarem uma nova oportunidade em outros jornais da região. Mesmo assim, excluindo-se a possibilidade de não ler o jornal local, a própria preferência pelo mural da agência demonstra que os respondentes permanecem atentos para a abertura de novas vagas oferecidas pela agência do SINE/FGTAS.

concorrer a uma vaga, porém, com a ausência de tal conhecimento, pode não apresentar uma condição satisfatória para o preenchimento da mesma.

Tabela 17 – Conhecimento em língua estrangeira

Resposta	jan/08	fev/08	mar/08	abr/08	mai/08	jun/08	Total	%
Nenhum	58	137	192	92	107	114	700	84,75
Inglês	5	12	29	10	14	8	78	9,44
Espanhol	2	8	20	2	4	1	37	4,48
Outros	0	2	6	1	0	2	11	1,33
Total	65	159	247	105	125	125	826	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

Em se tratando do conhecimento por parte dos respondentes sobre algum curso em língua estrangeira, percebe-se que é inexpressiva sua representatividade nesta questão. Isto porque a detentora de uma maior participação é a língua inglesa com 9,44%, seguida da espanhola com 4,48% e de outras, com menor participação (1,33%). Porém, com uma larga predominância, senão mais preocupante, está o expressivo percentual de 84,75% (ou seja, 700 pessoas) que não possuía conhecimento algum sobre esse atributo.

Tal resultado merece atenção, pois, dada a chegada de novas empresas para o município, bem como as que já existem, por sua vez, necessitam se relacionar com outros países em suas transações comerciais. Assim, é necessário por parte dos candidatos que se tenha algum conhecimento em pelo menos uma língua que não a vernácula, para que possam realizar tais atividades, o que ao que se percebe, no atual cenário, desfavorece a população desempregada de Montenegro/RS.

Tabela 18 – Participação em cursos de qualificação

Resposta	jan/08	fev/08	mar/08	abr/08	mai/08	jun/08	Total	%
Sim	45	82	149	70	81	60	487	60,20
Falta de dinheiro	10	53	68	24	32	47	234	28,92
horário incompatível	4	3	5	4	3	2	21	2,60
Falta oportunidade	3	12	13	6	9	9	52	6,43
Falta de informação	1	4	1	1	0	5	12	1,48
Sem interesse	0	0	2	0	1	0	3	0,37
Total	63	154	238	105	126	123	809	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

Sobre os cursos de qualificação, 487 respondentes (60,20%) afirmaram que buscam participar de tais atividades quando estas acontecem. Contudo, um resultado que novamente chama a atenção está na resposta de 234 pessoas (28,92%) afirmaram que não possuíam condições financeiras para realizar algum curso que os interessava, o que reforça o baixo resultado em termos de conhecimentos em língua estrangeira (tabela 17). Percebe-se que existe vontade, porém, os recursos para sua efetiva participação são escassos.

Nesse sentido, entende-se que para o candidato, qualificar-se consiste em uma árdua tarefa. Isto porque com as constantes mudanças econômicas, sociais, políticas e culturais impostas pelo modo *flexível* de acumulação de capital (Harvey, 1989), este precisa entender a sua *práxis* cotidiana e encontrar soluções para suas necessidades.

Dentre os outros empecilhos apontados pelos respondentes está a incompatibilidade de horário para realizá-los (2,60%), a falta de oportunidade (6,43%) e a falta de informação (1,48%) sobre os cursos ofertados, além de pessoas que não possuem interesse na busca de qualificação (0,37%).

Tabela 19 – Procura por ofertas de emprego fora de Montenegro/RS

Resposta	jan/08	fev/08	mar/08	abr/08	mai/08	jun/08	Total	%
Sim	40	102	166	72	86	78	544	67,24
Não	23	52	72	33	40	45	265	32,76
Total	63	154	238	105	126	123	809	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

Ao serem questionados sobre a procura de empregos em outros locais afora Montenegro/RS, verifica-se na tabela 19 que grande parte dos respondentes, ou seja, 544 pessoas (67,24%) tem essa iniciativa. Tal ação pode se justificar pelo fato de a maioria dos candidatos migrarem em busca de melhores condições de vida, quando esgotadas as chances no mercado local, quer seja por considerarem os salários ofertados nas empresas locais como não sendo atrativos, quer seja por conhecer a existência de possibilidades em outros estabelecimentos. Entretanto, é oportuno observar também que este indivíduo, trabalhando fora do município, leva com ele seu patrimônio intangível, ou seja, sua própria educação, que tanto poderá ser de nível inferior quanto de alta qualificação profissional. Porém, com este expressivo resultado, outras 265 pessoas (32,76%) não concordaram com tal assertiva e preferiam buscar tão somente no município estudado alguma oportunidade de trabalho.

Tabela 20 – Entidades que devem oferecer cursos para qualificar o trabalhador montenegrino

Entidade	jan/08	fev/08	mar/08	abr/08	mai/08	jun/08	Total	%
Empresas	19	48	90	42	46	40	285	21,21
Escolas Profissionalizantes	28	60	81	27	43	40	279	20,76
Todas possíveis	16	42	68	31	45	43	245	18,23
SINE	16	52	52	15	31	29	195	14,51
Prefeitura Municipal	8	25	40	29	34	31	167	12,43
Sindicatos	4	17	21	12	18	11	83	6,18
ACI	2	9	17	11	8	6	53	3,94
ONG's	1	7	7	2	6	3	26	1,93
Outras (Senai, Senac, Universidades, CIEE)	3	1	5	2	0	0	11	0,82
Total	97	261	381	171	231	203	1344	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

Sobre o entendimento de quem deve oferecer cursos para qualificar o trabalhador montenegrino, no questionário aplicado constava uma lista de entidades previamente citadas e que poderiam ser escolhidas segundo a percepção do respondente.

Verificou-se que, dentre os mais votados, em primeiro foram escolhidas as Empresas (21,21%). Em segundo lugar, as Escolas Profissionalizantes (20,76%), e ocupando o terceiro lugar, todas as Entidades citadas (18,23%). Logo em seguida, constou a agência SINE/FGTAS (14,51%), e, dentre os mais votados, a participação da Prefeitura Municipal (12,43%).

Com uma menor expressividade foram escolhidos, pela ordem, os Sindicatos (6,18%), a Associação Comercial, Industrial e de Serviços – ACI (com 3,94%, ou seja, praticamente desconhecida pelos respondentes), as Organizações Não-Governamentais – ONGs (1,93%) e, ao final, a participação de Outras entidades (0,82%) citadas pelos respondentes, como por exemplo, o Sistema Nacional de Aprendizagem – SENAI, Universidades e o Centro Integrado Empresa-Escola – CIEE.

Por meio dos resultados obtidos, percebe-se que a mobilização de todos os agentes oferecidos aos respondentes para a oferta de cursos de qualificação consiste em uma tarefa difícil, porém, desde logo, entendida como crível. Em contrapartida, verifica-se que, quando excluída a opção “Todas possíveis”, aparece como outra alternativa, a união dos quatro

agentes mais solicitados individualmente conforme exposto anteriormente (Empresas, Escolas Profissionalizantes, SINE/FGTAS e Prefeitura Municipal).

Consoante a isso, Dowbor e Cacciabava (1996, s.p) alertam que:

enquanto antigamente se criava para cada problema um departamento público, uma secretaria especializada, com funcionários e encargos, hoje se tende mais simplesmente a gerar um espaço de elaboração de consenso entre os atores sociais efetivamente interessados na solução de um problema. O emprego exige uma estrutura leve que permita aos sindicatos, órgãos da prefeitura, eventualmente outros órgãos do Estado, empresas privadas e organizações de base comunitária, bem como instituições científicas e ONG's, definir políticas concretas que envolvem cada um dos atores sociais de forma articulada com os demais. Este tipo de trabalho tem dado bons resultados em nível municipal.

Nessa perspectiva, entende-se que a parceria entre os atores sociais ora citados, possibilitaria além da identificação de quais são as carências das empresas (desde logo, não se restringindo apenas às participantes desta pesquisa), serem propostas ações para que ofereçam à população montenegrina cursos profissionalizantes condizentes e de conformidade com a real necessidade tanto desta como do empresariado local. Não se pode ignorar a possibilidade de serem adicionados outros agentes no decorrer da parceria proposta (tais como ACI, Sindicatos, ONGs, por exemplo).

Tabela 21 – Cursos de qualificação que devem ser oferecidos aos trabalhadores de Montenegro/RS

Curso	jan-08	fev-08	mar-08	abr-08	mai-08	jun-08	Total	%
Computação/Informática	8	33	62	27	28	47	205	18,49
Todos possíveis	14	21	39	26	29	3	132	11,90
Inglês e Espanhol	3	18	24	13	18	10	86	7,75
Mecânica Industrial Básica	4	12	26	10	21	5	78	7,03
Cursos técnicos em geral	0	5	8	4	14	9	40	3,61
Instalação Elétrica	3	3	12	6	9	6	39	3,52
Op. Máq. Pesadas	1	11	7	4	4	5	32	2,89
Atendimento ao Púb.	1	5	9	3	2	10	30	2,71
Administração	2	9	6	4	2	1	24	2,16
Solda	2	4	5	5	6	2	24	2,16
Telefonista	1	0	0	0	0	21	22	1,98
Vendas	0	3	7	5	5	2	22	1,98
Cozinha	2	5	2	1	3	5	18	1,62
Téc. Seg. Trabalho	1	2	6	5	2	0	16	1,44
Vigilante	2	2	4	2	1	2	13	1,17
Plásticos	0	0	3	4	3	2	12	1,08
Demais cursos	21	54	88	38	54	61	316	28,49
Total	65	187	308	157	201	191	1109	100,00
Sem resposta	33	45	49	10	27	22	186	xxxx

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

No que se refere aos cursos de qualificação a serem oferecidos aos trabalhadores montenegrinos, foram obtidas 1.109 respostas⁴, com os mais diversos tipos de necessidades ora solicitados. Porém, desde logo, deve ser lembrado que a pouca preferência por determinados cursos não anula a necessidade de intensificar condições para que eles sejam executados. Entretanto, nota-se que 186 pessoas não tinham idéia ou então não lhes ocorria no momento nenhum curso condizente com sua necessidade.

Porém, dentre os cursos mais solicitados, verificou-se que em primeiro lugar estavam os que compreendem a parte de Computação/Informática, com 205 respostas (18,49%), o que corrobora com a informação anteriormente obtida, quando os questionados apontavam se detinham ou não algum conhecimento nesta área (Tabela 16). Logo após, figurou a opção “Todos possíveis”, onde 132 pessoas escolheram tal assertiva (11,90%).

Propiciar cursos de Língua Estrangeira foi o principal pedido de 86 respondentes (7,75%). Esse resultado reafirma a importância de se falar, ler ou escrever outro idioma. Até porque, no caso do município em tela, percebe-se que ainda não se apresenta como plenamente satisfatório dentre as pessoas desempregadas, conforme os resultados obtidos na presente pesquisa (Tabela 17). Em seguida, com uma menor frequência, esteve a necessidade de cursos voltados para a área da Mecânica Industrial, com 78 solicitações (7,03%). Apesar de ora apresentar baixa solicitação, não se pode ignorar o fato da vinda de muitas empresas deste segmento ao município. Assim, isso demanda que sejam observadas e identificadas quais são as necessidades das mesmas, a fim de que se possa aproveitar tanto o pedido como a iniciativa da população local em realizar tal aperfeiçoamento.

A presença de Cursos Técnicos foi eleita como a principal necessidade em termos de qualificação por 40 respondentes (3,61%). Sobre essa solicitação, vale dizer que existem escolas no município que oferecem tais cursos, entretanto, em sua grande maioria, de caráter particular (discutido com maior profundidade no capítulo quatro), além de cursos voltados para a área de Instalação Elétrica (3,52%).

Com menor participação, foram mencionados cursos para a função de Operador de Máquinas Pesadas (2,89%), Solda (2,16%), Técnico em Segurança do Trabalho (1,44%) e na

⁴ Como foi obtida uma série de cursos de qualificação solicitados, a lista completa dos mesmos está no final do estudo (Anexo H).

área de Plásticos (1,08%) na área industrial. No setor de Serviços, foram citados os voltados para o Atendimento ao Público (2,71%), Administração (2,16%), Telefonista (1,98%), Vendas (1,98%), Cozinha (1,62%) e Vigilante (1,17%).

Sobre as demais solicitações (28,49%), as mesmas foram nas mais diversas áreas e atingiram um percentual inferior a 1% do total. Porém, é oportuno ressaltar que também corrobora que é ampla a gama de cursos de qualificação pretendidos pelos respondentes. É preciso se ter em mente que tal ação cabe a todos os envolvidos e não apenas a uma parte, seja ela a favorecida, a que articula ou ainda aquela que propicia o curso.

Assim, pode-se afirmar que em termos satisfatórios, nenhum item estudado obteve o resultado entendido como aceitável (75% ou mais). Entretanto, em síntese, verifica-se que o perfil predominante do trabalhador que procura a agência do SINE/FGTAS de Montenegro/RS é (a) masculino, (b) é jovem, ou seja, possui entre 15 e 25 anos, reside no município (c) e é (d) solteiro e apresenta como grau máximo de instrução, o ensino médio (e). Em termos econômicos, possui (f) especialização na indústria, e (g) experiência entre 1 e 5 anos. Para manter o sustento de sua casa, auxilia nas despesas da mesma, ou seja, mantém a posição de cônjuge (h). Como principal fator de comparecimento à agência pesquisada, isto se devia a ele não possuir um trabalho (i), estando nessa situação entre o período de um dia e seis meses (j). Entretanto, quando encaminhado pela agência pesquisada, ele nunca conseguiu um emprego (l), muito menos por outros meios (m). Por isso, para saber sobre as vagas ofertadas, ele se vale do jornal e do mural da agência pesquisada (n). Em termos de inclusão social, este candidato possui algum conhecimento em informática (o), porém, não consta em seu currículo nenhum curso de língua estrangeira (p). Desta forma, sempre que acontecem cursos de qualificação, este busca realizá-los (q), além de, preferencialmente, procurar uma vaga de emprego (r) fora de Montenegro/RS. Na visão deste, (s) quando nem todas as entidades puderem oferecer cursos de qualificação, o trabalhador entende que são as Empresas, as Escolas Profissionalizantes, a agência do SINE/FGTAS e a Prefeitura Municipal que devem assim proceder. Ainda sobre cursos de qualificação, a (t) solicitação maior recaiu sobre os voltados para a área de computação (informática), ou então para todos os que fossem possíveis, além dos cursos de línguas estrangeiras, mecânica industrial, técnicos em geral e, em instalações elétricas, dentre outros.

A falta de uma mão-de-obra qualificada pode, por vezes, acarretar em vagas ociosas e em pessoas despreparadas para tanto, o que é perceptível no perfil ora apresentado. Na falta destas, surge a incerteza de que produtos e serviços podem não ser beneficiados e/ou entregues de maneira satisfatória. Entende-se, portanto, que preparar-se para o mercado de trabalho se trata de uma construção (e conseqüente inclusão) social, que propicia ao indivíduo sua própria dignidade por meio de tal ato.

Após traçado o perfil do profissional que busca um emprego ao se valer da agência pesquisada, no capítulo seguinte é exposta a maneira buscada e como é entendido o perfil necessário para que se possa trabalhar nas empresas que fizeram parte do presente estudo. Ademais, com tal ação entende-se que pode ser melhor entendido o porquê de tão pouco aproveitamento da mão-de-obra local por parte das mesmas.

3.2 A mão-de-obra montenegrina nas empresas selecionadas e o perfil por elas esperado

Nesta seção, são expostos os resultados obtidos por meio dos questionários aplicados às empresas que mais empregavam no município, durante o ato da pesquisa realizada no período de 01 de Julho a 05 de Agosto de 2008. Inicialmente, foi escolhida uma amostra de vinte empresas, conforme relação obtida junto à Prefeitura Municipal, por seu significativo número de pessoas empregadas, observando-se a classificação adotada pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de São Paulo – SEBRAE/SP (2008).

Porém, destas, três se recusaram a responder as dezessete questões que compunham o formulário de pesquisa. Desta forma, 17 empresas (5,48%) dos 310 (100%) estabelecimentos empregatícios em Montenegro (Caged, 2008) foram as que participaram e informaram dados referentes às modalidades usuais de contratação, divulgação de vagas e nível de escolaridade, bem como os atributos que o trabalhador deve possuir para postular uma vaga de trabalho, dentre outros.

A fim de preservar a integridade, tanto das empresas como dos respondentes destas, a pesquisa expõe, logo a seguir, os dados obtidos de maneira global. Isto porque, não foi intenção do trabalho descobrir o perfil individual de cada empresa, mas sim, o que as

selecionadas demandam, no que tange ao preenchimento de vagas, bem como suas principais carências em termos de qualificação profissional.

Tabela 22 – Segmento das empresas pesquisadas

Especialização	Total	%
Indústria (Transformação/Agroindústria/Química)	10	58,82
Comércio	3	17,65
Agricultura	0	-
Serviços	4	23,53
Total	17	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

Dentre as empresas pesquisadas, o caráter industrial é o predominante em 10 (58,82%) das 17 empresas respondentes. Em segundo lugar, destacam-se 4 empresas voltadas para o Setor de Serviços (23,53%), seguidas das demais, dedicadas ao Comércio (17,65%). Esta posição reforça que o município concentra grande participação no setor industrial, seja em termos de contratação por parte das empresas ou ainda pelas pessoas que procuravam emprego na agência SINE/FGTAS (Tabela 8) e que informavam que possuíam especialização neste segmento.

Tabela 23 – Ano de instalação no município de Montenegro/RS

Ano	Total	%
Antes de 1950	3	17,65
1951-1960	1	5,88
1961-1970	1	5,88
1971-1980	0	-
1981-1990	4	23,53
1990-atualmente	8	47,06
Total	17	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

Ao serem inquiridas sobre o ano de instalação no município, percebe-se que desde 12 destas (70,59%) iniciaram suas atividades a partir da década de 1980. Nesse sentido, deve-se observar que 8 delas (47,06%) estão desde 1990 no município. Entretanto, cabe ressaltar que as demais (29,41%) mantêm suas atividades desde antes de 1950, ou seja, são empresas tradicionais presentes no município.

Tabela 24 – Número de empregados atualmente no nível operacional e no executivo

Nível	Total	%
Operacional	5.998	87,14
Executivo	885	12,86
Total	6.883	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

Com base nas informações obtidas pelas empresas, eram 6.883 pessoas que compunham o universo amostral, subdividindo-se em 87,14% (5.998 pessoas) no setor operacional e 12,86% (885 pessoas) no setor executivo. Segundo dados do MTE (2008), a PEA do município de Montenegro em 2000, era de 26.819 pessoas. Como não existiam até a finalização deste estudo, dados mais recentes sobre essa população, foi adotada tal informação e desta forma, o número obtido (6.883 pessoas) correspondeu a 25,66% do total.

Tabela 25 – Percentual do nível operacional de pessoas não-residentes em Montenegro/RS

Intervalos	Total de pessoas não residentes em Montenegro	Total de empresas	%
Zero ou menos de 1%	14	8	47,06
de 1% a 10%	44	3	17,65
de 11% a 19%	0	0	0
de 20% a 30%	932	3	17,65
31% ou mais	859	3	17,65
Total	1849	17	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

Como fator positivo, de maneira geral e a primeira vista, verifica-se que 8 (47,06%) das 17 empresas pesquisadas não possuíam ou detinham um percentual inferior a 1% do seu quadro de pessoal no setor operacional composto por pessoas não-residentes em Montenegro/RS. Se observado em números, constata-se que é pequena a quantidade de pessoas (14) declaradas pelas respondentes. Entretanto, três (17,65%) empresas informaram que possuem um percentual que oscila entre 1 e 10% (onde o número de pessoas aumenta para 44 pessoas). Respectivamente, outras três admitiram que entre 20 e 30% de seu pessoal no nível operacional (com 932 pessoas) não residia no município. Verifica-se que nas demais empresas, estas por sua vez, detinham mais de 31% (ou seja, 859 pessoas) deste nível hierárquico oriundo de outros municípios.

Em suma, de acordo com os dados das empresas pesquisadas, 1.849 empregos do nível operacional eram ocupados por pessoas não-residentes em Montenegro e, em termos percentuais, significavam 28,45% do quadro operacional, com pessoas de outros municípios.

Tabela 26 – Percentual do nível executivo de pessoas não-residentes em Montenegro/RS

Intervalos	Total de pessoas não residentes em Montenegro	Total de empresas	%
Zero ou menos de 1%	8	7	41,18
de 1% a 10%	14	4	23,53
de 11% a 19%	0	0	0
de 20% a 30%	142	2	11,76
Mais de 31%	26	4	23,53
Total	190	17	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

Apesar de apresentar menor número em relação ao operacional, constata-se que situação semelhante também acontece no nível executivo. Como se pode observar, sete empresas (41,18%) informaram que possuem um percentual menor de 1% de seu quadro era composto por pessoas não-residentes em Montenegro/RS (totalizando 7 pessoas).

Porém, verifica-se que apesar da posição das empresas ser predominante com o percentual anteriormente mencionado, outras dez empresas (58,82%) contrataram 182 pessoas de outros municípios para ocuparem cargos estratégicos e que denotam maiores e melhores salários se comparados ao nível operacional. Frente ao total de pessoas que trabalhavam nas empresas pesquisadas, porém, não residiam no município, em termos percentuais, 2,76% (190 pessoas) do setor estratégico das empresas era proveniente de outros locais.

Com essa situação, entende-se que tanto no nível operacional como no executivo, as empresas, ao não encontrarem (no caso em tela, 2.039) profissionais qualificados em Montenegro/RS, vêm na contratação de pessoas provenientes de outros locais uma alternativa viável (o que também é uma notoriedade no País). Ademais, existe o exemplo das empresas que estão se instalando no município que, por sua parte, em alguns casos, trazem consigo profissionais oriundos de suas matrizes ou filiais para Montenegro (NASCIMENTO, 2007).

Tabela 27 – Incentivo educacional estendido aos empregados

Posição	Total	%
Sim	11	64,71
Não	5	29,41
Em implantação	1	5,88
Total	17	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

No que se refere em oferecer ao trabalhador algum incentivo para iniciar e/ou continuar seus estudos, cinco empresas (29,41%) não adotavam tal política, seja devido à localização muito distante da empresa em relação às escolas ou ainda pela alta rotatividade de seus empregados, acompanhada de uma empresa (5,88%) que ainda estava em fase de análise para uma implantação acerca deste tema. Em contrapartida, 11 empresas (64,71%) informaram que ofereciam algum tipo de modalidade educacional aos seus empregados. A adoção desta política significa um ponto positivo em termos de qualificação profissional, pois ao oferecer tal incentivo, o trabalhador pode ampliar tanto sua capacidade prática como a cognitiva.

Consoante a isso, Leite (2006) afirma que não basta mais ao trabalhador apenas saber realizar determinada (e repetitiva) atividade, mas precisa também conhecer e, principalmente, saber aprender novas técnicas. O novo perfil valoriza traços como participação, iniciativa, raciocínio lógico e discernimento. A necessidade das empresas nesse investimento corresponde aos novos requisitos da inovação tecnológica, além de uma saída para compensar as deficiências da escolaridade básica e que acaba por comprometer até o desempenho mínimo do trabalhador.

Tabela 28 – Idade média entre os empregados

Faixa Etária	Total	%
de 15 a 25 anos	1	5,26
de 26 a 35 anos	12	63,16
de 36 e 45 anos	6	31,58
de 45 anos ou mais	0	-
Total	19	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

Pela tabela 28, verifica-se que a idade predominante nas empresas pesquisadas está entre 26 e 35 anos (63,16%), seguido pelos que possuem 36 a 45 anos (31,45%). Esse resultado expressa que boa parte dos trabalhadores das empresas pesquisadas é constituída de pessoas

com uma idade superior a encontrada na agência SINE/FGTAS (tabela 4). Por último, apenas uma empresa possuía pessoas entre 15 e 25 anos (5,26%). Ainda sobre esta questão, por livre iniciativa das empresas, elas optaram em apontar que dentro delas existia mais de uma faixa etária predominante, o que fez por aumentar o número de idade presente em suas dependências.

Tabela 29 – Grau de instrução entre os empregados

Grau de Instrução	Total	%
Ensino Fundamental incompleto	4	23,53
Ensino Fundamental completo	6	35,29
Ensino médio/profissional incompleto	2	11,76
Ensino médio/profissional completo	5	29,41
Graduação incompleto	0	-
Graduação completo	0	-
Pós-graduação	0	-
Total	17	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

Ao serem inquiridas sobre o grau de instrução que seus trabalhadores possuíam, verifica-se que a predominância (em 10 empresas) está naqueles que detinham no máximo o ensino fundamental completo (58,82%), o que talvez justifique pelo alto número de pessoas que compunham a parte operacional das empresas. Em seguida, estavam as que detinham (em sete empresas) o ensino médio/profissional (41,17%), seja ele completo (29,41%) ou incompleto (11,76%).

Conforme Manfredi (1998) “o grau de escolaridade formal constitui um dos ingredientes do processo (do trabalho), cuja valoração varia de acordo com o setor econômico e a história particular de cada formação social”. Assim, tal resultado reforça que se intensifica por parte das empresas a exigência de que se tenha, no mínimo, uma escolaridade completa para o desempenho de suas funções nas mesmas.

Tabela 30 – Número de cursos promovidos pela empresa entre 2005 e 2008

Cursos	Total	%
2005 N° cursos ofertados	89	5,63
N° Participantes	868	16,98
2006 N° cursos ofertados	168	10,63
N° Participantes	1118	21,87
2007 N° cursos ofertados	1165	73,73
N° Participantes	1326	25,94
2008 N° cursos ofertados*	158	10,00
N° Participantes	1800	35,21
Total N° cursos ofertados	1580	100,00
Total N° Participantes	5112	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008. *executado e projetado

De maneira geral, observa-se que nas 17 empresas pesquisadas, gradativamente com o passar dos anos, os cursos de qualificação⁵ foram sendo oferecidos em maior número pelas mesmas. Porém, cabe ressaltar que tais resultados obtidos não expressam que todas as empresas ofereceram cursos de qualificação aos seus empregados. Além disso, muitas delas não apresentavam levantamentos estatísticos que pudessem contribuir para com a referida questão. Já outras não sabiam precisar tanto o número de pessoas que os realizaram como os cursos ofertados. Em outros casos, alegando a alta rotatividade ou considerando-os como desnecessários, eles não eram ofertados.

Ao se verificar a oferta de cursos pelas empresas de maneira individual, nota-se que 2007 (com 1.165 cursos – 73,73% do total) foi o ano em que mais foram oferecidas atividades que visassem qualificar melhor seus empregados e apresentou uma significativa participação dos mesmos (com 1.326 participantes).

Até junho de 2008, verifica-se que poucos foram os cursos ofertados se englobadas as empresas pesquisadas (158 cursos). Contudo, e como ponto positivo para as que os ofereceram, foi o período em que registrou um maior número de participantes (com 1.800 pessoas atendidas até julho do corrente ano). Entretanto, percebe-se que ainda é tímida a

⁵ É oportuno salientar que em alguns anos, onde se verifica um alto número de cursos de qualificação oferecidos pelas empresas, isto pode ter sido originado pelo fato das mesmas considerarem para cada trabalhador, um curso realizado.

preocupação das empresas como um todo em oferecer cursos de qualificação aos seus trabalhadores e que serve de alerta de que sobre os mesmos não pode denotar a idéia de que estes gerarão uma despesa, mas sim, um aperfeiçoamento dos responsáveis por muitos processos que, por vezes, podem garantir a continuidade da organização.

Tabela 31 – Utilização do SINE quando as empresas pesquisadas possuem vagas em aberto

Posição	Total	%
Sim/Freqüentemente/Em casos extremos	9	52,94
Não (Cadastro próprio, não atende ao perfil)	8	47,06
Total	17	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

Ao se referir sobre a captação das vagas que surgem nas empresas, estas ao serem questionadas sobre a utilização ou não da agência pesquisada, nove empresas (52,94%) afirmaram que ela é comunicada da existência de vagas em aberto. Porém, é oportuno salientar que algumas empresas, mesmo concordando que utilizam o SINE para a captação de vagas, muitas vezes, buscam primeiro outros locais para que possam preenchê-las. Desta forma, quando esgotadas as demais alternativas utilizadas (captação interna ou por meio de agências privadas, anúncio em jornal, etc.) resta como última oportunidade pensada, a agência do SINE/FGTAS.

Contudo, as oito empresas restantes (47,06%) declararam que não se valem da agência para o anúncio de vagas em aberto, alegando que possuem cadastro próprio, ou ainda, já se anunciaram da agência pesquisada, porém, perceberam que o candidato enviado não atendeu à expectativa da mesma, motivo pelo qual informou que prefere buscar outros meios para tanto.

Tabela 32 – Formas mais usuais para a captação de vagas

Entidade	Total	%
CIEE	5	14,71
SINE	5	14,71
Captação Interna	14	41,18
Agências Privadas de Emprego	3	8,82
Outras	7	20,59
Total	34	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

Dentre as maneiras mais usuais para se contratar pessoas para trabalharem nas empresas respondentes, verifica-se que a preferência por parte das mesmas está na captação interna (41,18%). Tal escolha denota ser um ponto favorável para estas, uma vez que primeiro busca

no pessoal interno a possibilidade de preencher uma vaga de trabalho. Em seguida estão outras formas (particulares ou públicas) de divulgação de vagas (20,59%). A busca pelo preenchimento de vagas valendo-se do SINE ou ainda do Centro Integrado Empresa-Escola – CIEE (estágios) permaneceram empatados (14,71%) nessa questão.

Por último, como alternativa menos utilizada, está a de se valer de agências privadas de emprego (8,82%). Entretanto, com base em informações da própria agência pesquisada, é comum a solicitação das mesmas (ao não encontrarem profissionais solicitados pelas empresas) para que o SINE faça o encaminhamento de pessoas cadastradas em seu banco, a fim de que elas possam ser enviadas pelas agências particulares, para as empresas solicitantes.

Tabela 33 – Porcentagem de mão-de-obra ainda considerada como desqualificada

Intervalos	Total	%
0%	7	41,18
1% a 3%	0	0
4% a 10%	4	23,53
11% a 19%	0	0
20% a 30%	4	23,53
40% a 50%	2	11,76
Total	17	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

Na tabela acima, verifica-se como ponto positivo, que sete empresas (41,18%) entenderam que dentro de suas dependências, não existiam pessoas desqualificadas, ou seja, nenhum de seus trabalhadores apresentava alguma carência em termos de aperfeiçoamento profissional.

Contudo, para outras 4 empresas (23,53%), por sua parte, declararam que entre 20% e 30% apresentam deficiência entre o seu quadro de pessoal. Igual posição é confirmada pelas demais (23,53%), porém, declararam que o percentual de pessoas que podem ser ainda capacitadas gira em torno de 40% a 50% do seu efetivo laboral.

Desta forma, a empresa opta por preencher vagas com pessoas não totalmente preparadas, a fim de que não seja interrompida sua produtividade. Nesse sentido, a interdependência das diferentes máquinas dentro de uma empresa requer certa polivalência (marca do sistema produtivo atual) de quem as opera, exige-se que a mão-de-obra qualificada deve ser constituída como um elemento-chave na capacidade competitiva de uma empresa (CORIAT, 1983). Porém, Manfredi (2006) discorda desta assertiva e afirma que a desqualificação é

própria do atual cenário capitalista, com rotinas calculáveis, padronizadas, além de ser executado à velocidade máxima e com o mínimo de "porosidade".

Assim, entende-se que com tal resultado encontrado, dependendo da atividade da empresa, mesmo ela parecendo ser, por vezes, simples, ainda existe a falta de pessoas qualificadas que saibam realizar certas tarefas designadas, ou ainda, não atenderem completamente à necessidade imediata da empresa (por exemplo, possui experiência, mas não possui o ensino médio completo).

Tabela 34 – Áreas de qualificação que apresentam maior carência de formação

Área	Total	%
Gestão	2	6,90
Analista	1	3,45
Subtotal 1	3	10,34
Tática/Técnica	5	17,24
Subtotal 2	5	17,24
Operador Extrusão	2	6,90
Impressor (área plástico)	1	3,45
Área de Curtume (Couro)	1	3,45
Padaria	1	3,45
Costura	1	3,45
Açougueiro	2	6,90
Mecânica Industrial	2	6,90
Vendedor	1	3,45
Eletrônica	1	3,45
Elétrica	1	3,45
Solda	1	3,45
Usinagem	1	3,45
Pintura Industrial	1	3,45
Motorista	2	6,90
Subtotal 3	18	62,07
Nenhuma/Não respondeu	3	10,34
Subtotal 4	3	10,34
Total	29	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

Pela tabela 34, verifica-se que ao serem questionadas sobre as áreas que apresentavam maior carência de qualificação, com uma menor participação, inicialmente estava a área Estratégica (10,34%), seguida da Tática (17,24%). Em três empresas (10,34%) estas entenderam ou se abstiveram em apontar as áreas para tanto. Porém, observa-se que a parte Operacional (62,07%) das empresas é a que obteve maior participação nesta questão.

Além disso, ao se abordar individualmente cada área, nota-se que em algumas empresas, a área estratégica aponta dificuldades em encontrar ou manter profissionais deste setor. Já na

parte intermediária (tática), as empresas não nominaram as atividades, porém, também apontaram que existem carências profissionais nesse sentido. Por fim, tem-se a parte operacional das empresas, que não apenas obteve o maior percentual de dificuldade de formação, como também no número de atividades laborais, muitas das quais não exigem complexa especialização (motorista, costura, açougueiro e padeiro, por exemplo).

Contudo, funções que denotam maior tempo de preparo (mecânica industrial, solda, usinagem, eletrônica, pintura industrial, para a área metal-mecânica; operador de extrusão e de impressor para a área do plástico, bem como para a área de beneficiamento do couro) apresentaram os maiores percentuais individuais⁶. Isto reforça a constatação de Pochmann (2007) ao afirmar a existência de uma carência de mão-de-obra qualificada, principalmente na indústria. Para Manfredi (1998), ao se ter como parâmetro a função de uma pessoa no mercado formal de trabalho, a qualificação é privatizada, ou seja, trata-se de um bem conquistado de maneira privada e constituída por um conjunto de conhecimentos, habilidades e experiências adquiridas anteriormente, seja na vida escolar como na laboral.

Desta forma, começa a se desenhar melhor o cenário das empresas locais selecionadas, que apresentando funções complexas ou não, possuem dificuldades em preencher adequadamente suas vagas por não encontrarem ou manterem profissionais aptos para tanto. Isto reforça a prerrogativa de que na falta de pessoas qualificadas no município, as empresas valem-se então da alternativa de buscarem em outros locais, como comumente acontece em Montenegro (GASPARINI, 2008).

Tabela 35 – Fatores prioritários para a contratação de pessoas de outros municípios

Fator	Total	%
Falta de qualificação	14	53,85
Pouca ou nenhuma experiência/especialização	7	26,92
Existência de transporte intermunicipal	2	7,69
Má impressão do trabalhador montenegrino	2	7,69
Experiências passadas na Justiça do Trabalho	1	3,85
Outro	0	-
Total	26	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

⁶ É oportuno ressaltar também que as carências profissionais ora explanadas não podem denotar a idéia de que se estas demandarão poucos empregos a serem gerados. Isto porque as empresas pesquisadas são apenas uma amostra (17 estabelecimentos – 5,48%) de todas que estão presentes no município (310 estabelecimentos – 100%), o que significa que existe a possibilidade de os trabalhadores, uma vez qualificados, serem contratados não apenas pelas respondentes desta pesquisa.

A falta de qualificação em Montenegro/RS é o principal motivo (53,85%) por parte de 14 empresas para preencher as vagas em aberto. A segunda opção alegada refere-se ao fato dos candidatos do município estudado apresentarem pouca ou nenhuma experiência e/ou especialização (26,92%), conforme alegaram sete empresas respondentes. Com menor participação, entretanto que demonstra tanto despesa para a empresa contratante, como perda de salários para outros municípios, a existência de transporte intermunicipal (7,69%) é a alternativa adotada por duas empresas. Outro fator preocupante está na má impressão que as empresas possuem do trabalhador local (7,69%), bem como de experiências passadas na Justiça do Trabalho (3,85%).

Tabela 36 – Meios de comunicação mais utilizados para a divulgação de vagas

Veículo	Total	%
Rádio local	2	4,44
Rádio de abrangência regional	1	2,22
Jornal local	5	11,11
Jornal de grande circulação	4	8,89
Internet	0	-
Divulgação interna	14	31,11
SINE	9	20,00
Outras agências de emprego	4	8,89
Não costuma divulgar as vagas	3	6,67
Outro (Anúncios em <i>out-door</i> ou ônibus)	3	6,67
Total	45	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

Ao serem inquiridas sobre quais os veículos mais utilizados para propagar suas vagas, a preferência em divulgar internamente (31,11%) suas vagas, reforça o que foi constatado na questão 10 do presente capítulo. Desta forma, a primeira atitude da empresa, desde logo, considerada como positiva, é a de buscar em suas dependências o preenchimento de vagas. Como segunda opção mais adotada, está o uso do SINE (20%), seguida dos anúncios em jornais, sejam eles locais (11,11%) ou de grande circulação (8,89%).

A utilização de tais veículos de comunicação denota como opção positiva, uma vez que muitos trabalhadores recorrem aos mesmos para conhecerem as vagas em aberto, conforme visto na questão 13 da seção anterior. Entretanto, chama a atenção o fato de que apesar de não

ser unânime a preferência por parte das empresas, a agência do SINE sobressai-se dentre as demais opções.

A decisão de anunciar vagas em agências de emprego particulares é a opção de 4 empresas (8,89%). Porém, outros meios, como o rádio local ou regional (6,66%), bem como as opções de não divulgar as vagas (6,67%), como de se valer de anúncios em outros locais (*out-doors* ou em ônibus, por exemplo, com 6,67% de preferência) foram as demais opções elencadas pelas empresas questionadas.

Tabela 37 – Posição da empresa pesquisada quanto à possibilidade de formar uma parceria com as Escolas Profissionalizantes, o SINE e a Prefeitura Municipal

Posição	Total	%
Viável/Necessária/Sim, pois faltam cursos específicos	10	58,82
Sim, com a condição do Poder Público auxiliar	4	23,53
Inviável	0	-
Não respondeu/Indiferente	3	17,65
Total	17	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

A necessidade de se buscar uma maior qualificação da população montenegrina é reforçada pelo resultado constante na tabela 37. Ao serem inquiridas sobre a possibilidade de uma parceria entre as empresas, escolas profissionalizantes, Prefeitura Municipal e o SINE, apenas três empresas (17,65%) abstiveram-se de responder a questão proposta.

Contudo, as demais 14 empresas (82,36%) concordam que ela deve acontecer, seja por considerá-la como necessária, ou porque vêem nela a possibilidade de suprirem cursos que até o momento dificultam suas atividades. Porém, deve-se atentar para a ressalva que quatro empresas fazem, ao expressarem que condicionam a parceria proposta (23,53%) à participação efetiva do Poder Público.

Em consonância a tal posição, o próprio MTE concorda que a qualificação é uma forma de reconhecimento social do conhecimento do trabalhador, além de ser uma necessidade para o jovem e o adulto, em termos de orientação profissional, o que acaba por aumentar a chance da inserção das populações mais vulneráveis no mundo do trabalho (2007).

Desta forma, entende-se 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. Assim, nota-se que se existe grande aceitação acerca das respostas obtidas pelas empresas questionadas, deve-se então estabelecer parâmetros para que a qualificação seja, enfim, intensificada.

Tabela 38 – Atributos considerados como formadores do perfil do trabalhador montenegrino

Atributo	Total	%
Ter ou continuar a escolaridade	9	16,67
Estabilidade ou Experiência em empregos anteriores	8	14,81
Ter Qualificação Técnica/Cursos Profissionalizantes Compatíveis (Plásticos, Mecânica Industrial, Elétrica e Eletrônica)	7	12,96
Comprometimento, Responsabilidade, Honestidade e Habilidade	6	11,11
Línguas	5	9,26
Iniciativa, Dinamismo, Vontade de crescer na empresa	5	9,26
Informática	5	9,26
Gostar de trabalhar com o público	2	3,70
Pró-atividade	1	1,85
Negociação e argumentação	1	1,85
Espírito Empreendedor	1	1,85
Carteira de Habilitação A, B, C	1	1,85
Assiduidade	1	1,85
Sem resposta	2	3,70
Total	54	100,00

Fonte: Pesquisa de campo 2008.

Dentre os principais atributos entendidos pelas empresas respondentes como os necessários para trabalhar em uma destas, ter ou dar continuidade aos estudos (16,67%) foi o principal exigido, posição esta que reforça a importância de que (mesmo não se considerando) a educação (como a panacéia para os males de uma sociedade, ela) continua sendo um pré-requisito fundamental para o mercado de trabalho. Até porque, segundo o MTE (2007), esse atributo contribui em muito para o preparo profissional do trabalhador. Porém, alerta que a qualificação não pode ser vista como algo exclusivamente do mundo do trabalho ou do mundo da educação, mas sim, de uma junção de diversas abordagens e contribuições.

Consoante a isso, conforme visto anteriormente, Leite (2006) afirma que a recuperação e valorização da competência profissional do trabalhador demandam que o mesmo saiba ler, interpretar a realidade, expressar-se verbalmente e por escrito, além de lidar com definições científicas e matemáticas, trabalhar em grupos na resolução de problemas. Isto acaba, por

definição, como o perfil exigido dos trabalhadores, e tende a se tornar um requisito na sociedade moderna. Assim, se o mercado exige empresas cada vez mais competitivas, a sociedade, também exige pessoas mais competentes.

Na mesma linha, Oliveira (2002) informa que na atualidade as empresas estão valorizando o empregado criativo, flexível e que é capaz de se adaptar rapidamente às mudanças, atitude que denota um problema para as escolas e universidades em prepararem o estudante para o trabalho.

Com segundo atributo, ter estabilidade ou experiência em empregos anteriores (14,81%) denota o entendimento por parte das empresas de que não faz parte do perfil do trabalhador montenegrino, a fim de que este possua experiência satisfatória em empregos anteriores. Tal assertiva é, portanto, preocupante, pois reforça o constatado na questão 14 (tabela 35) do presente capítulo, onde a falta de experiência é um dos fatos alegados para a contratação de pessoas oriundas de outros locais. Ademais, a exigência desse atributo pode vir a prejudicar um maior aproveitamento das pessoas que procuram emprego em Montenegro/RS, uma vez que muitas delas são além de jovens (tabela 4), por vezes, detentoras de pouco ou nenhuma experiência (tabela 9).

Possuir Qualificação Técnica/Cursos Profissionalizantes Compatíveis (12,96%) constitui-se como o terceiro atributo importante para se conseguir uma vaga de trabalho. Além disso, traz à baila a realidade que muitas pessoas ainda buscam preencher as vagas, entretanto, não conseguem por não possuir determinado curso, por vezes, próprio de cada empresa.

Entretanto, afirma Manfredi (1998) de que deve a própria noção de qualificação é polissêmica. Assim, ela pode ser vista de vários ângulos, ou seja, para alguns ela significa a preparação para o mercado, ao passo que para outros, significa o resultado da relação social entre capital e trabalho e da correlação entre ambos.

O grupo formado por características que denotam um sentido de pertença por parte do empregado, composto por atributos como comprometimento, responsabilidade, honestidade e habilidade (11,11%) foi elencado por seis empresas, como fundamental para que o candidato possa ser contratado. Desta forma, estabelecem-se padrões voltados para que a eficiência nos processos seja intensificada e melhorada, a fim de que a produtividade de empresa aumente.

O desempenho e a própria produtividade global passam a depender em muito dessa capacidade e da agilidade de julgamento e de resolução de problemas (Leite 1996). Isto implica na operação de métodos e técnicas que não só representam uma "otimização de meios" mas que são capazes também da consecução de objetivos propostos (GOLDBERG, 1994).

Com percentuais menores e idênticos (9,26%), Línguas, Informática e a tríade Iniciativa, Dinamismo, Vontade de crescer na empresa, apresentam resultados que reforçam a ênfase dada pelas empresas no que tange os atributos relacionados aos aspectos tanto técnicos (informática), práticos (línguas) como os que exigem visão e percepção por parte do empregado (iniciativa, dinamismo e vontade de crescer na empresa).

Desta forma, Deluiz (1996) afirma que o perfil do “novo” (grifo da autora) trabalhador atual requer dele mais do que apenas saber-fazer ou saber-ser, pois a empresa acaba revalorizando os aspectos voltados à subjetividade e desprezados pela organização científica do trabalho (*taylorismo*).

Nesta linha, Brigido (1998) afirma que a plasticidade (aderência de conhecimentos) do ser humano lhe concede uma característica original de imprevisibilidade. Com base no memorando da Secretaria-Executiva da Formação Profissional – SEFOR (1977), o autor adverte que no atual contexto de qualificação, exige-se mais do empregado, ou seja, além das habilidades manuais e o cumprimento de ordens, compõem também um perfil que contenha uma ampla formação geral e sólida base tecnológica. Argumenta ainda (além de reforçar a menção de Deluiz, 1996) que não basta ao trabalhador apenas saber "fazer", é preciso também "conhecer" e, acima de tudo, "saber aprender" (grifos constantes no próprio artigo do SEFOR).

Com base em tal assertiva, entende-se que essa linha de pensamento também está conjugada aos atributos citados pelas empresas pesquisadas. Seja pelas características acima mencionadas como pelas que receberam menor preferência (Gostar de trabalhar com o público – 3,70%, Pró-atividade, Negociação e argumentação, Espírito Empreendedor, Carteira de Habilitação A, B, C e Assiduidade – 1,85% cada item) é oportuno ressaltar de que possuir todos os atributos mencionados é uma condição praticamente impossível pelas pessoas que buscam emprego ou até, para as que trabalham nas empresas.

Contudo, a observância de tais pré-requisitos citados ilustra que tanto no campo prático (experiência em empregos anteriores) como na parte subjetiva (habilidades, atitudes), é grande a exigência por parte das mesmas para que os candidatos possuam uma gama maior de conhecimentos, uma realidade marcante do atual mercado de trabalho. Até porque a “mutação no processo de produção pelos sistemas flexíveis de manufatura indica possibilidades, não uma fatalidade que vai redimir a classe operária” (PINTO, 1991).

Como última pergunta do questionário aplicado às empresas, sugeriu-se que fossem citados por seus representantes, algum item ou atributo que não fora mencionado durante sua realização. Desta forma, quinze empresas (88,24%) entenderam que não havia mais nada a acrescentar ao que lhes foi questionado.

Entretanto, uma empresa (5,88%) manifestou que a presença de transporte público era necessária, posição esta que talvez se justifique pelo alto dispêndio que as mesmas possuem na falta deste. Isto porque, além da carência de pessoas qualificadas no município, muitas empresas se encontram em locais distantes dos grandes centros urbanos (algumas estão instaladas no distrito industrial de Montenegro/RS, próximo às margens da BR-386, limite entre o município e Triunfo).

Por fim, também uma empresa (5,88%) apontou a apresentação pessoal como um critério importante para um candidato concorrer a uma vaga de emprego. Essa assertiva denota que ainda existem certas qualificações que são exigidas para determinados cargos essencialmente subjetivas, o que serve como fator eliminatório para os candidatos, porém não assim entendido pelo MTE (2008).

Em síntese, com base nos dados obtidos pela pesquisa realizada com as empresas respondentes, pode-se afirmar de que (a) atividade industrial (58,82%) é a predominante e (b) a maioria das empresas (70,59%) está instalada no município desde 1980. Em termos de (c) nível hierárquico, 5.998 pessoas (87,14%) compunham o setor operacional das empresas e outras 885, o executivo (12,86%), totalizando 6.883 empregados. Destes, (d) 2.039 (29,62%) trabalhavam, mas não residiam no município estudado. Porém, 8 empresas (47,06%) possuíam menos de 1% de seu quadro de pessoal no setor operacional e com semelhante resultado (41,18%) no setor executivo. No que se refere à política de incentivo educacional (e) de seus empregados, 11 empresas (64,71%) adotam alguma ação nesse sentido. Em termos

de idade (f), a predominante nas empresas respondentes varia entre 26 e 35 anos, ou seja, constitui-se de pessoas adultas, que detinham, no máximo, o (g) ensino fundamental (58,83%). Sobre cursos de qualificação ofertados (h), de maneira geral, o ano de 2007 (73,73%) foi onde mais estes aconteceram, entretanto, vale frisar que eles não foram realizados por todas as empresas participantes da pesquisa. Em contrapartida, de janeiro até julho de 2008 (35,21%) foi o período de registrou a maior participação de trabalhadores de tais cursos de aperfeiçoamento. Dentre as empresas pesquisadas, nove (52,94%) valem-se da agência do SINE/FGTAS (i) para a captação de vagas freqüentemente, ou então, quando esgotadas as demais possibilidades. Ainda em termos de contratação, a modalidade predominante (j) está na captação interna (41,18%). No que diz respeito à (l) presença de mão-de-obra existente e considerada como desqualificada nas empresas pesquisadas, sete destas (41,18%) entenderam que possuem percentual zero sobre essa assertiva. Porém, em contrapartida (m) a área operacional (62,07%) é a parte das empresas onde mais ocorre a dificuldade de preencher funções relacionadas a tal nível hierárquico. Consoante a isso, (n) a falta de qualificação (53,85%), acompanhada de pouca ou nenhuma especialização (26,92%) são os principais fatores que justificam a contratação de pessoas não-residentes em Montenegro/RS. Desta forma, (o) os veículos de comunicação mais utilizados para anunciar as vagas existentes são a divulgação interna (31,11%) e a agência do SINE (20%). Na visão das empresas pesquisadas, é predominante (82,35%) a (p) formação de uma parceria entre estas, a Prefeitura Municipal, o SINE e as Escolas profissionalizantes, porém, a condição de uma efetiva participação do Poder Público é apontada por algumas destas empresas (23,53%) como condição para a execução dessa parceria. Dentre os (q) principais atributos que devem formar o perfil do trabalhador nas empresas pesquisadas, estão a escolaridade (16,67%) e cursos técnicos nas áreas afins da empresa (14,81%), além de uma boa experiência e estabilidade em empregos anteriores (12,96%). Qualidades voltadas para o campo cognitivo, tais como comprometimento, responsabilidade, honestidade e habilidade (11,11%), além da parte prática em Língua Estrangeira e Informática (9,26% para cada atributo) e de fatores motivadores, tais como Iniciativa, Dinamismo, Vontade de crescer na empresa (9,26%) foram os demais atributos solicitados pelas empresas. Por fim, (r) boa parte das mesmas (88,24%) entendeu que nada mais ao questionário necessitava ser incluso.

A sentença de que o mercado de trabalho está mais exigente pode ser mais perceptiva com o que pôde ser visto na presente seção. Se, de uma parte estão as pessoas que buscam emprego, noutra, estão as empresas que precisam destas para que sua produtividade não seja

comprometida. Para tanto, pessoas aptas não apenas em condições práticas, mas também (como visto, as valorizadas) capacidades voltadas para o raciocínio-lógico, acompanhado de um sentimento de pertença da empresa, são as preferidas.

Entretanto, deve-se também ter em mente que, na falta de pessoas qualificadas (tanto em termos práticos quanto cognitivos) e que residam próximas à empresa, esta jamais aguardará que elas se qualifiquem, para uma secundária contratação, pois a própria dinâmica do mercado denota maior produtividade. Em consonância a isso, conforme informações obtidas junto às empresas questionadas, dentre as alternativas adotadas pelas mesmas, estão os (dispendiosos) transportes particulares dos empregados, provindos de outros municípios.

Em que pese tais pontos negativos alegados pelas empresas, assim, verifica-se que existe um positivo interesse por grande parte destas (82,35%), no que diz respeito à formação de parcerias para qualificar a população montenegrina, como pôde ser visto no decorrer desta seção.

Desta forma, como próximo passo, é exposta a percepção que outro importante agente possui no sentido de oferecer condições para os munícipes em que pese o estabelecimento de políticas públicas de emprego e renda: o Poder Público local.

3.3 Qualificação profissional na visão da Administração Municipal e dos candidatos à prefeitura de Montenegro/RS

Apesar de o presente estudo buscar identificar o porquê do tão baixo aproveitamento da mão-de-obra da população montenegrina, também se entendeu que fosse necessário conhecer a percepção do Poder Público Municipal acerca de outros temas tão importantes (e difusos) como a “Qualificação profissional” e “Desenvolvimento” no município ora estudado.

Isto se deve ao fato de que não se pode ignorar que os representantes da população também devem participar do processo que visa melhor aproveitar o capital humano existente e disponível, independente de qualquer que seja o partido político de quem governa o município (fato este que pode ser o empecilho inicial para o pré-estabelecimento de parcerias, por exemplo, e prejudica em muito a situação de toda uma população). Ademais, entende-se que depende dele também a criação de empregos, por meio de políticas públicas relacionadas ao tema estudado.

Para tanto, foi apresentada uma série de perguntas sobre tais assuntos que foram respondidas, individualmente, pelo Prefeito Municipal⁷ (Anexo C), Sr. Percival de Oliveira, pelo Secretário da SMIC, Sr. Dario Colling⁸ (Anexo D).

Por se tratar de um ano eleitoral, além do prefeito (que nesse período concorria e foi reeleito pela coligação PMDB/PP/PPS/DEM/PV), também foram entrevistados os candidatos⁹ ao referido cargo, sendo eles: Luis Américo Alves Aldana (PSOL), Heitor Lermen (PT/PC do B/PSB) e Paulo Azeredo (PDT/PSDB/PTB/PRB/PR). Desta forma, logo a seguir, são expostos os temas e as respectivas respostas¹⁰ dos entrevistados.

⁷Sobre as questões direcionadas ao Prefeito Municipal, para suas conseqüentes respostas, foi solicitado que as mesmas fossem enviadas com antecedência para uma prévia análise por parte do mesmo. Após o seu envio (dia 10 de Junho de 2008) as mesmas foram encaminhadas pela assessoria de comunicação da Prefeitura por meio eletrônico (e-mail), no dia 01 de julho de 2008.

⁸A entrevista com o Secretário da SMIC, Dario Colling foi gravada no dia 02 de julho de 2008. As respostas completas sobre os temas constam ao final do trabalho (Anexo I).

⁹Igual procedimento foi realizado com os demais candidatos a Prefeito. Entretanto, as entrevistas ocorreram durante o mês de Julho de 2008. Sobre as respostas na íntegra, ver Anexos I e J.

¹⁰Como nesta seção existem as posições dos candidatos e representantes do Poder Público Municipal, no mesmo, onde aparecer a citação de Percival de Oliveira, por exemplo, deve-se considerar a posição do Prefeito/Candidato Percival de Oliveira acerca do questionamento e não de algum outro autor com o sobrenome. Igual posição adotou-se aos demais entrevistados.

A partir do momento em que se tem a notícia de que alguma nova empresa está por vir para o município, independente de qualquer que seja esta, expectativas são criadas acerca desta chegada. Os mais diversos resultados são esperados, seja pela população local como por parte da Administração Municipal.

Desta forma, quando questionados sobre quais foram os pontos positivos e negativos que a vinda de novas empresas trouxe para o município de Montenegro, o Prefeito e candidato reeleito, Percival de Oliveira destaca a *“geração de emprego e renda, que acabam contribuindo para o desenvolvimento da cidade (sic). Tudo isso acaba trazendo a necessidade de investimentos em habitação, educação, saúde, segurança, etc.”*. Uma visão otimista também possui o Secretário Dario Colling que relata: *“Acho que só tem pontos positivos, nenhum negativo, pelo contrário.”*

Em um primeiro momento, entende-se que são comemorativas ambas as posições. Entretanto, percebe-se que sobre a resposta de Percival de Oliveira, a mesma denota uma restrição com a chegada de novas empresas, limitando-se apenas em citar a “cidade” (e não o município) como beneficiada. Junto a isso, nota-se também certa omissão em termos de quantificar os investimentos que deve ser feitos nos setores citados (saúde, habitação, etc.), o que também se submete em termos de nominar quantos empregos foram gerados com a vinda das novas empresas.

Sobre tal assunto, Dario Colling, comenta: *“Apesar de nós termos 13 cursos técnicos em Montenegro e que abrangem as mais variadas áreas (...) num primeiro momento nós treinamos 60 pessoas para Desenho Técnico (...) e a outra questão foi, vamos dizer assim, um curso onde foram treinadas 90 mulheres (...) no sentido de que uma pessoa pudesse operar uma máquina (de torno mecânico) CNC (...)”*.

É bem verdade que é uma ação positiva realizar tais cursos, entretanto, não se pode ignorar o fato de que é muito limitada, até o quanto se percebe, a ação exemplificada pelo Poder Público Municipal em termos de auxiliar na geração de empregos dos munícipes. Isto porque, oferecer dois cursos para cerca de 150 pessoas (e voltados apenas para o segmento metal–mecânico), talvez não demonstre que seja muito presente o estabelecimento de parcerias com vista à qualificação dos munícipes.

Como citado anteriormente, a mesma pergunta foi realizada também para os candidatos a Prefeito Municipal. Desta forma, na visão do candidato Heitor Lermen (PT/PC do B/PSB) “(...) *As empresas tem se instalado em Montenegro pela função de sua localização estratégica, além de considerar o mesmo como “o último "vazio" para a implantação destes investimentos. Isto é um incremento importante em termos de arrecadação.*”

No que se refere aos pontos positivos, Heitor Lermen aponta que: “*nós não estamos utilizando a nossa mão-de-obra, ela tem vindo quase que completamente de outras regiões. Há um deslocamento de pessoas não qualificadas, em razão desta expectativa (...).*”

Luís Américo Alves Aldana (PSOL), inicialmente, concorda com a visão de Heitor Lermen ao afirmar que “*necessariamente ela (a empresa) vai te trazer benefícios públicos ou mais verbas para se aplicar em assistência e saúde pública. Significa isso? Teoricamente sim, mas na prática não. (...) O que se diz na maioria das vezes: vai aumentar a arrecadação? Mas para quê? E até quando? (...)*”

Ainda na visão do candidato do PSOL, o cita que existem mais pontos negativos do que positivos. Isto porque, segundo ele “*a cidade (sic) não se preparou para receber estas pessoas (...). Interessa é quanto ela vai nos dar em arrecadação, (...) não tem definida, esclarecida, não se sabe qual a vocação produtiva do município, embora para mim já esteja claro. Até hoje, a prova é de que o aumento de arrecadação não erradicou a pobreza (...)*”.

Para o candidato Paulo Azeredo (PDT/PSDB/PTB/PRB/PR) “*os pontos positivos e negativos da vinda destas empresas estão diretamente ligados à visão do município para definir a capacitação para isso e à infra-estrutura, como também a capacidade de produção do nosso município (...). Também não há uma infra-estrutura de moradia, muitos que ganham seus salários no município, não moram aqui, moram fora*”.

Como pôde se observar, as críticas negativas prevalecem sobre as positivas e se tornam marcantes nas respostas dos candidatos entrevistados. Entretanto, é bem verdade que, tais comentários, quando realizados pelos mesmos, deve-se, logo após as eleições, verificar quais serão ações por eles adotadas para resolver tão amplos problemas apontados.

O mercado de trabalho atual exige preparo para nele atuar. Assim, a segunda pergunta, comum a todos os entrevistados, foi a de saber como eles percebiam o preparo do trabalhador montenegrino.

Nesse sentido, Percival de Oliveira aponta que *“os trabalhadores da cidade (sic) entendem a importância de se ter uma boa qualificação profissional, por isso, eles buscam o aprimoramento através de ações desenvolvidas pelo município em parceria com instituições”*. E admite: *“O município entende que é preciso haver investimentos nessa área. E informa: Deverá ser instalada, brevemente, em Montenegro uma grande escola profissionalizante”*.

Dario Colling, por sua parte, é enfático: *“Não, absolutamente não (está preparado), porque cada curso técnico tem 3 anos em nível de ensino médio e você não se prepara uma mão-de-obra de hoje para amanhã. Então, o que eu posso te dizer é que não atende, mas isso pode ser resolvido a longo prazo.”*

A primeira vista, nota-se que, de uma parte, o prefeito/candidato admite a falta de qualificação como uma área deficitária, porém sem maiores detalhes sobre a chegada de mais uma escola profissionalizante ao município. Uma informação, por ora, positiva. Ao se observar a resposta de Dario Colling, verifica-se que, de maneira geral, ainda é tímido o cuidado da atual gestão municipal para com o preparo do trabalhador montenegrino.

Sobre esse assunto, Heitor Lermen elenca a baixa qualidade na educação para justificar o admitido despreparo do trabalhador montenegrino e complementa que isto se deve *“pela absoluta ausência do Poder Público Municipal em ações (...), pois quando eu sei que vem um empreendimento com a devida antecedência, eu posso incidir de tal modo que estes nossos trabalhadores, na medida e na quantidade necessária, mas não para gerar um exército de reserva para as empresas que baixam salários, mas na exata medida estejam disponíveis na nossa comunidade para atender esta demanda.”*

Para Luís Aldana, várias mudanças estão ocorrendo no mundo do trabalho, porém, limita-se sobre a referida questão em apenas alertar que ainda existe *“aquela mão-de-obra para um determinado tempo (...) que será utilizada por um certo período e depois é descartada (...). A mão-de-obra é preparada momentaneamente (...)”*.

Já Paulo Azeredo, focaliza que é necessário preparar o trabalhador montenegrino no ramo da Mecatrônica. Em suas palavras *“é um mercado que existe e ainda nós não temos em Montenegro e vamos buscar trazê-lo. (...)”*. Reforça ainda que o município possui um forte trabalho na agricultura, considerada por ele como a *“base do município”*. Mais adiante, complementa *“se entende que é possível, sim, nós identificarmos a carência de mão-de-obra nesses setores e se conveniar com empresas (...) e colégios para criarmos a mão-de-obra para as empresas do município e da região (...)”*.

Verifica-se por meio da questão, de que diferentes convicções são expostas, mas demonstram também o fato de que alguns priorizam a educação, outros a zona urbana e a agricultura. Entretanto, é uníssona a opinião de todos os entrevistados de que existe ainda muito despreparo por parte dos profissionais no município.

Nesse sentido, também foi proposta uma pergunta objetiva aos candidatos entrevistados, a fim de saber por parte deles, se o perfil do trabalhador montenegrino atende ou não a necessidade empresarial do município.

A visão negativa por parte dos postulantes a prefeito foi unânime. Isto porque, segundo Heitor Lermen além do perfil estar muito abaixo da necessidade empresarial, existem setores como a construção civil (...), onde se leva meses para se achar um profissional. Luís Aldana entende da mesma forma e observa ainda que *“as pessoas estão aceitando empregos que eles nem têm aptidão (...)”*. Por fim, Paulo Azeredo concorda com as assertivas de seus adversários e reforça: *“não há preocupação em se contratar as pessoas de Montenegro”*.

Com uma questão destinada apenas ao atual prefeito municipal, este ao ser questionado sobre como são utilizados os recursos destinados pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), bem como a existência de parcerias entre a Prefeitura Municipal e alguma entidade com o intuito de investir na qualificação profissional dos montenegrinos, Percival de Oliveira limitou-se a responder a questão.

Assim, informou que *“recentemente, estivemos em Brasília, onde participamos de uma audiência com o Ministro do Trabalho e Emprego, Carlos Lupi, onde cobramos do Ministério recursos destinados a essa área”*.

Até o quanto se percebe, nenhum recurso fora solicitado, isto porque, se o entrevistado aponta que apenas neste ano foram solicitados recursos, denota que é tardia a iniciativa de se buscarem recursos. Isto porque, até o quanto se sabe, tais recursos devem ser destinados para o município solicitante via projeto e não por meio de pedido, seja ele presencial ou não.

Em mais uma questão pontual direcionada ao Prefeito, foi-lhe questionado quais são as ações realizadas e em andamento, em termos de políticas públicas, e quais são as estratégias, por parte da Administração Municipal, destinadas à qualificação profissional.

Sobre tal questão, Percival de Oliveira limitou-se em responder que atualmente, o município realiza parcerias com cursos ministrados em duas instituições de ensino técnico.

Junto a esta questão, foi-lhe perguntado também como a Prefeitura faz a divulgação destes (cursos) para a população. Sucintamente, o prefeito/candidato responde que *“a prefeitura divulga esses cursos através de sua assessoria de imprensa. São produzidos releases, que são enviados para todos os meios de comunicação de Montenegro e região (TV, rádio e jornal)”*.

Com tais respostas, entende-se que se faz dúvida a posição do Poder Público Municipal sobre o andamento de políticas públicas em termos de qualificação. Isto porque, não foram fornecidos no corpo da resposta, maiores detalhes de como funciona a parceria ora mencionada, o que dificulta o entendimento de como se realiza tal ação, além de denotar a idéia de que são poucas as ações voltadas para o aperfeiçoamento profissional no município estudado.

Além disso, outro ponto que chama a atenção está no fato do entrevistado não mencionar a existência da Comissão Municipal de Emprego de Montenegro – COMEMP¹¹, responsável

¹¹No caso do município estudado, em sua totalidade, a Comissão Municipal de Emprego – COMEMP é composta pelo Governo Municipal (Secretaria Municipal de Indústria, Comércio e Turismo – SMIC, Secretaria Municipal de Saúde e Ação Social – SMSAS e Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social – FGTAS – Órgão este Estadual), Empresas (Associação Comercial, Industrial e de Serviços – ACI, Câmara de Dirigentes Lojistas – CDL e o Sindicato Rural do município) e por fim, os Empregados (Intersindical, União Municipal das Associações Comunitárias – UMAC e o Sindicato dos Trabalhadores Rurais). Suas reuniões tem sido de cunho extraordinário para a formulação de projetos (cursos profissionalizantes) que são enviados para o MTE, porém, não se possui um prazo certo de quando os recursos para tanto serão liberados (Fonte: COMEMP Montenegro/RS).

pela discussão entre seus membros das melhores formas para intensificar o aproveitamento da mão-de-obra local.

Em igual teor, está a maneira de como são divulgados os cursos de qualificação, uma vez que se entende como oportuno veiculá-los também em escolas, empresas e associações (sejam elas de empresas ou Comunitárias).

Pergunta semelhante foi realizada ao Secretário Dario Colling, sobre que ações a Prefeitura desenvolveu ou está desenvolvendo no sentido de conhecer quais são as carências de qualificação profissional¹² da população montenegrina.

Assim, segundo o Secretário, *“a obrigação do município é com o ensino fundamental, o ensino técnico fica nas escolas das redes pública e privada. (...) Sobre as carências, nós sabemos sobre a realidade das empresas existentes em Montenegro e das que estão se instalando.”*

Ademais, o Secretário Dario Colling, seguindo a linha do prefeito, também não mencionou a existência da COMEMP, estando esta sob sua tutela. Assim, percebe-se que há um confronto de respostas entre Percival de Oliveira e Dario Colling, isto porque, é dúbia a alegação de que o município deve se comprometer com o ensino fundamental e o ensino técnico fica a cargo das escolas públicas e particulares, pois se deve observar que fora anteriormente citada uma parceria nesse sentido por Percival de Oliveira.

Além do mais, não foram oferecidos maiores detalhes sobre como se procede a identificação de carências em termos de qualificação profissional (desde logo, aqui entendida como uma das funções da COMEMP), o que dificulta sobre o que tem sido feito para reduzir tais gargalos, percebidos e admitidos por todos os entrevistados até o presente momento.

Em uma pergunta direcionada aos demais postulantes ao cargo de Prefeito, a estes lhes foi questionado sobre o fato de seu programa de governo contemplar ou não alguma ação em termos de políticas públicas, destinada à qualificação profissional para a população montenegrina e se estas existiam, em caso positivo, quais eram as estratégias para tanto.

¹²Segundo consta no Plano Plurianual (PPA) da Prefeitura de Montenegro/RS é de R\$ 600.000,00 (Seiscentos mil reais) a destinação de tal verba para a qualificação profissional no município entre os anos de 2006 e 2008.

Ao ser questionado sobre tal assunto, o candidato Heitor Lermen informa que seu plano de governo está sendo construído, mas adianta que se dará por meio de *“um processo de troca, de busca e de discussão (...)”*. No que tange as estratégias para tanto, indica que isto consiste em *“dialogar com a região, formatar a Política Pública que incida nos nós críticos da comunidade, que trabalhem temas de trabalho e renda, como o fomento à economia solidária, ao artesanato, ao turismo, à qualificação profissional, buscar relação com as Universidades (...) no sentido da extensão, de trazer uma relação entre as Universidades e o setor econômico (...)”*.

Diferente visão possui Luís Aldana, ao afirmar que para se pensar em alguma estratégia, inicialmente *“todo município deve ter um plano municipal de educação (...) e Montenegro não tem. Isto é básico, é o marco teórico do teu plano de governo (...)”*. Em se tratando de estratégias, Luís Aldana entende que *“temos que descobrir a vocação de Montenegro, que profissional vamos preparar? Será que é só para a indústria? (...). Basicamente, a questão das ações necessita de projeto”*.

Posição semelhante demonstra Paulo Azeredo, ao afirmar que *“vamos investir em Educação (...), por meio da busca por Escolas Federais. Por isso, é necessário que sejam criadas escolas que atendam a demanda do município. Isto porque, nós acreditamos no potencial do , mas não se pode ignorar de que ainda é preciso melhorar, e muito, as questões relacionadas à educação, principalmente, à profissional (...)”*.

De maneira geral, verifica-se que é muito tímido o pré-estabelecimento de políticas públicas voltadas para a qualificação, embora, perceba-se uma boa iniciativa por parte dos candidatos (educação e diálogo entre as entidades) em intensificar tal ação. Porém, como já fora frisado anteriormente, resta esperar, para que se possa comprovar o que é aqui citado. Afinal, sempre são depositados votos de confiança para que os representantes da população realizem ações que beneficiem a todos, indistintivamente.

Outra pergunta realizada, desta vez, a todos os entrevistados foi a de saber como eles avaliavam uma possível parceria entre a Prefeitura, as Escolas Profissionalizantes, o SINE e empresas locais a fim de qualificar a população montenegrina, bem como se haveria algum entrave para a formação dessa parceria.

Segundo Percival de Oliveira “o município já realiza parcerias (com duas escolas técnicas do município). *Novas parcerias serão sempre bem-vindas. Por parte da Prefeitura, não há nenhum entrave. Estamos sempre buscando novas parcerias*”.

Dario Colling, por sua vez, argumenta que “a SMIC, o município de Montenegro, tem trabalhado com a FGTAS, cursos (...). *Só que nesses últimos tempos, não tem acontecido cursos por falta de recursos, por parte do SINE. (...) Nós estamos fazendo um levantamento com estas indústrias que estão vindo, a gente está perguntando que tipo de mão-de-obra precisa (...). Por exemplo, se nós quiséssemos dizer assim: você só vai se instalar em Montenegro como empresa se tu garantires que todos os funcionários serão contratados de Montenegro. Isso é um absurdo. O staff principal vem junto, tranqüilamente, e aquele pessoal técnico qualificado também (...).*”

O candidato Heitor Lermen centra-se na posição de que em seu governo pretende municipalizar o espaço do SINE, adequando-o a uma política de desenvolvimento da região. Assim, não forneceu maiores detalhes sobre tal proposta. Porém, entende-se que é receptivo a cerca dessa ação.

Luís Aldana argumenta que irá de pronto procurar isso. Além disso, afirma que seu governo entrará “com a questão política (...) e eles (os demais agentes) vão entrar com a questão prática (...).”

Para Paulo Azeredo a proposta é viável, pois entende que serão gerados “*inúmeros benefícios de uma maior qualificação de pessoas do município, que sabidamente, não tem oportunidade, muitas vezes, de conseguir um emprego porque não tem a qualificação necessária. (...) Do nosso ponto de vista, não haveria nenhum entrave, pelo contrário, iremos reforçar a participação de todos (...).*”

Ao que se percebe, a maioria dos entrevistados demonstra-se favorável à proposta de parceria entre os agentes mencionados. Entretanto, entende-se que poucos conseguiram apontar com objetividade quais são suas ações acerca do tema, o que denota uma incerteza quanto a efetiva vontade política em realizar a parceria ora proposta.

A todos os entrevistados foi também exposta uma questão sobre quais seriam os setores de atividades econômica do município, onde a qualificação profissional deveria ser fomentada, bem como, o que deveria receber uma maior prioridade nesse sentido.

Percival de Oliveira informa que os setores são a “*indústria, comércio e serviços*”. Já em termos de qualificação, cita a área “*metal mecânica, mecânica, elétrica, química (na área industrial. Treinamento em atendimento (comércio). Na área de serviços turísticos: garçons, taxistas e pessoas ligadas ao turismo receptivo*”.

Para Dario Colling deve-se investir em termos de qualificação “*no comércio, onde emprega mais, nas pequenas empresas, os taxistas (...), acho que nós temos que começar pela base (...). Comércio, Serviços, Agroindústria, e aí então em indústria da área química, de couro e metal-mecânico (...)*” finaliza.

Heitor Lermen informa que fará um levantamento, a partir de uma ampla discussão com as entidades e com o setor econômico (...). Como áreas prioritárias, o candidato entende que deve se atuar na Construção Civil, no setor da 3ª Geração do Pólo Petroquímico, na área do plástico, na área metal-mecânica, no Turismo e também, fomentar o empreendedorismo.

Sobre tal questão, Luis Aldana deseja “*dotar a zona rural, o produtor rural de infraestrutura, fazer uma supersecretaria do Meio Ambiente que vai ter sua relação com a Secretaria da Agricultura (...)*.” Além dessa ação, intenta o candidato em formar setores que auxiliem o desenvolvimento da tecnologia no campo, bem como o tratamento de resíduos, sólidos e líquidos e implantar a escola rural. Na sua visão, esta área deve ser prioritária, seja pelo fato de já existem escolas técnicas especializadas em outras áreas ou por ser o setor agropecuário, o setor menos abrangido, menos contemplado. “*O campo é realmente, a parte mais importante*”, argumenta o candidato.

Para o candidato Paulo Azeredo, este entende que se deve priorizar “*principalmente o comércio, que ainda não está totalmente preparado para oferecer mais opções de lazer (shoppings, etc.) para os jovens e preparo para se estruturar melhor. Além disso, entendemos que deve se auxiliar o pequeno empresariado, a fim de incentivar que o pequeno empreendedor consiga por em prática o seu negócio, até porque, a maioria dos estabelecimentos da cidade, são deste porte (...)*.”

Pelas assertivas dos entrevistados, percebe-se que é ampla a gama de setores que cada um entende como prioritário. Seja pelos que desejam iniciar a prioridade de qualificação pela agropecuária ao passo que outros, voltam-se mais para a zona urbana do município (comércio, serviços – turismo e serviço de táxi – e indústria). Porém, um ponto é pacífico entre os entrevistados: é preciso oferecer mais qualificação à população montenegrina.

A última pergunta realizada a todos os entrevistados abordava a percepção que os mesmos possuíam sobre Montenegro, em termos de desenvolvimento, ou seja, que critérios e fatores, justificavam tal alcunha.

Por sua parte, Percival de Oliveira destaca que o município é desenvolvido *“através das empresas que estão chegando e a ampliação das empresas aqui existentes. Nossa cidade (sic) ocupa atualmente a 23ª colocação no Estado, em retorno de ICMS e a 5ª no ranking dos maiores exportadores. Por todas as empresas que estão chegando e por todos os investimentos que estamos fazendo, com certeza, nossa cidade estará, em cinco anos, entre as dez maiores do estado, em retorno de ICMS”*.

Diferente posição possui o Secretário Dario Colling ao afirmar: *“Montenegro não está desenvolvido, falta muito, mas nós estamos caminhando para isso. (...) E dentro do possível, dentro de 4 a 5 anos, nós, talvez, tenhamos diminuído a questão do desemprego em Montenegro (...). Ainda não estamos desenvolvidos, estamos em desenvolvimento, em vias de desenvolvimento (...) e durante este período, também, queremos formar muito mais técnicos que temos hoje, por que é importante que se diga que na turma, eles são na base de 20 pessoas que se formam (...), e às vezes a necessidade da empresa é muito maior (...). Quando eu tenho a formação na mão e eu sei que esse tipo de mão-de-obra tem uma procura grande, eu vou ver onde eu vou ganhar mais (...). A verdade é essa, o Capital não tem amor à ninguém (...), nem patriotismo (...).*

Para Heitor Lermen ele afirma: *“sempre irei olhar o desenvolvimento do ponto de vista do desenvolvimento social. Eu acho que não (sobre o município ser desenvolvido), temos investimentos em saneamento básico quase zero, um índice de analfabetismo de quase 7%, uma carência de habitação da ordem de quase três mil habitações, uma faixa de desemprego bastante significativa. Embora o PIB (Produto Interno Bruto) per capita seja alto, nós temos*

uma população pobre e poucos de classe média e um grande contingente abaixo da linha da pobreza (...), mas a minha percepção é de que há muito por fazer para se considerar Montenegro como um município desenvolvido”.

O candidato Luís Aldana acompanha a linha de pensamento do adversário, porém, com um tom mais enérgico, reforça sua posição: *“Não, não é desenvolvido (...). Por que não é desenvolvido Montenegro?(...) por que o Poder Público continua com a visão de que arrecadação é desenvolvimento. Desenvolvimento para ele é crescimento de receita (...). Desenvolvimento integral vem de dentro para fora, não um conjunto de coisas para a pessoa se adaptar ao meio (...). Nós temos hoje uma deficiência de 800 vagas para creche, um lixão com 300 pessoas colhendo e vivendo do lixo, pedintes (...) e enquanto tem desemprego, não posso te dizer que tem desenvolvimento em Montenegro (...)”.*

Por fim, o candidato Paulo Azeredo também adota tal posição. Por suas palavras, é enfático: *“Não. Isto porque os incentivos fiscais são distribuídos desproporcionalmente. (...) Não existe tratamento de esgoto, como se pode ver que existe em municípios vizinhos (...). O berçário industrial ainda não está estruturado e apenas a vinda de novas empresas não justifica este atributo. (...) Deve-se sim incentivar a permanência das pessoas no setor agropecuário, a fim de evitar o êxodo rural (...). Não existe prevenção para cheias dos rios, bem como, se sabe que as pessoas residem, mas não trabalham em Montenegro (...). Além disso, criar uma guarda municipal urbana e rural, em parceria com a Brigada Militar e discutir com a população (...)”.*

Pelo que se pode perceber, é ampla a percepção que cada entrevistado possui acerca do tema proposto. Enquanto alguns primam pelo viés econômico, baseando-se em arrecadação e com uma visão de futuro que denota conseguir destaque no plano Estadual, outros, por sua vez, focalizam a questão do desemprego como um dos fatores que faz com que o município não possa ser considerado como desenvolvido. Em contrapartida, existem também os entrevistados que primam pelo viés social ao passo que outros entendem que desenvolvimento significa escolher o que melhor lhe convém.

Sobre o que foi exposto na presente seção, percebe-se que (a) existe uma forte e marcante visão de que o viés econômico é, por alguns, subjugado pelo social, bem como a não-mensuração de quanto deve ser destinado para as áreas consideradas como demandantes de

investimentos, dada a chegada de novas empresas ao município. Mostram-se (b) tímidas ou, praticamente, inexpressivas as ações voltadas para promover adequadamente a qualificação no município de Montenegro (parcerias e captação de recursos, por exemplo), além da falta de uma efetiva (e importante) ação e conhecimento por parte dos entrevistados sobre a existência do COMEMP. É (c) ponto pacífico dentre todos os entrevistados de que é insuficiente o preparo do trabalhador montenegrino, seja em termos de qualificação geral, como no que exigem as empresas locais. Verifica-se ainda que as áreas que necessitam de qualificação (d), ora nominadas pelos candidatos, abrangem os três macrossetores – Agropecuária, Serviços e Indústria – da economia do município. Desta forma, é ampla a responsabilidade por parte do município em capacitar mais pessoas para que possam trabalhar nos segmentos supracitados. Por fim, (e) percebe-se que são (como de costume) diferentes as visões sobre desenvolvimento, aqui, especificamente no caso do município de Montenegro/RS. Isto porque, verifica-se que para alguns dos entrevistados desenvolvimento significa mais arrecadação ao passo que para outros se trata da resolução de problemas sociais, ou ainda, significa a resolução de problemas econômicos, sociais e ambientais.

Ao final desta seção, é oportuno ressaltar que dado o fato dos entrevistados manifestarem tanto suas ações já realizadas (pelos que estão no governo) como suas opiniões (pelos que concorrem ao cargo de Prefeito), entende-se que as críticas seriam inevitáveis, principalmente em um ano eleitoral. Em contrapartida, os responsáveis pela administração do município mantiveram-se no direito de exaltar os pontos positivos e, em certos momentos, admitirem que existam, sim (e ainda), carências em determinadas áreas da economia local. Assim, o intuito real do estudo nesta seção foi o de descobrir o que entendem por temas, por vezes, complexos, porém, caros à população que possui expectativas e, portanto, espera sempre por resultados convincentes. Ademais, os entrevistados representam pessoas que são ou postulam cargos que estão diretamente ligados às ações que visam promover o bem-estar econômico e social da população. Esta, que, por sua vez, buscam melhores condições de vida, seja por meio das políticas ofertadas, com por iniciativa própria, como, por exemplo, na busca de um emprego.

Com tal posição, entendeu-se também como necessário, conhecer a visão que outro agente possui sobre o perfil do trabalhador montenegrino. Desta forma, buscou-se junto à Coordenação da agência do SINE/FGTAS sua percepção, constante na próxima seção desta dissertação.

3.4 O trabalhador montenegrino sob a ótica da coordenação da agência SINE/FGTAS

Como parte do presente estudo foi realizado na agência do SINE/FGTAS do município estudado, a mesma também foi uma das mais citadas pelos candidatos quando inquiridos sobre quais seriam os principais fomentadores de cursos de qualificação para os munícipes.

Com tal resultado, foi também aplicado um questionário (Anexo F) com o responsável pela agência, Sr. Carlos Gilberto Born¹³, em julho de 2008, com temas relacionados à qualificação profissional em Montenegro/RS. Desta forma, logo a seguir, são expostas e comentadas as respostas obtidas.

Em um primeiro momento, ao ser inquirido sobre quais (1) foram os pontos positivos que a vinda de novas empresas trouxe para o município de Montenegro, Carlos Born entende como principal ponto positivo o fato de se ter obtido *“um crescimento econômico-financeiro e, conseqüentemente, aumento do retorno de impostos ao município”*. Já como ponto negativo, o mesmo aponta que houve *“uma migração sem qualificação para atender as ofertas de trabalho”* existentes no município.

Tal assertiva reforça que até as ações que buscam atrair novas empresas, seja desde o lançamento de sua pedra fundamental até o início de suas atividades, estas não conseguem alavancar o setor econômico e social do município efetivamente. Assim, ocorre a chegada não apenas de novas empresas, mas também de mais pessoas ao município, oriundas de outros locais (vide tabela 5 do capítulo 3) muitas vezes sem empregos e despreparadas. Estas, então, acabam por aumentar os bolsões de miséria no entorno da zona urbana do município.

Ao ser questionado se (2) o perfil do trabalhador montenegrino condiz com o perfil exigido pelas empresas do município, Carlos Born é enfático: *“A princípio não! Acredito que com o decorrer do tempo o quadro tende a inverter-se. Gradativamente, o trabalhador sentirá que o melhor caminho para mudar de vida é a qualificação profissional”*.

Ao que se percebe, também a própria Coordenação da agência pesquisada entende que a falta de qualificação ainda é uma constante em grande parte da população do município

¹³O procedimento em termos de citação com os candidatos é aqui também adotado. Onde se lê: Carlos Born, significa que são as respostas do Coordenador da agência do SINE/FGTAS de Montenegro/RS.

estudado. Entretanto, vale ressaltar de que a necessidade de se qualificar, como atesta Carlos Born, nem sempre pode acontecer, dada a falta de recursos financeiros que algumas pessoas que recorrem ao SINE possuem, quando questionadas sobre a participação em cursos voltados para sua área de atuação (vide tabela 18, capítulo 3).

De parte da Coordenação do SINE, a (3) possibilidade de ser formada uma parceria com os demais agentes sugeridos (Prefeitura Municipal, Escolas Profissionalizantes e as empresas locais) para que se possam intensificar as ações em termos de qualificação para os munícipes, Carlos Born afirma que *“uma vez acontecendo, todos ganham”*. Ao ser questionado sobre a possibilidade de entraves, ele entende que estes podem não acontecer.

Ao manifestar sua posição, verifica-se que existe mais um agente interessado em participar do efetivo processo de qualificação, o que pode ser visto como algo, desde logo, extremamente positivo tanto para as empresas locais, como para a sociedade montenegrina.

Sobre os (4) setores que prioritariamente necessitariam de um aporte de recursos em termos de qualificação profissional, Carlos Born comenta que *“tanto a Indústria como Serviços são setores diversificados. O ideal é um estudo de oferta (necessidade de mão-de-obra pelas empresas) e demanda (trabalhador em disponibilidade para qualificação)”*.

É bem verdade que os setores da Indústria (esta predominante em relação às demais) e de Serviços representam uma importante participação na atividade econômica do município, seja em termos de número de estabelecimento (dados CAGED) ou no que se refere à especialização dos munícipes que comparecem à agência do SINE/FGTAS (vide tabela 8 do capítulo 3). Ademais, é oportuna a sugestão feita pelo respondente, e que reforça o objetivo do presente estudo, uma vez que é por meio destas ações que as carências em termos de qualificação podem ser identificadas.

Ao ser inquirido sobre (5) que ações a agência do SINE/FGTAS de Montenegro desenvolveu ou está desenvolvendo no sentido de conhecer quais são as carências de qualificação profissional, Carlos Born informa: *“Nós da agência SINE/FGTAS – Montenegro estamos trabalhando em função disso, no seguinte sentido: solicitar às empresas industriais, que nos envie, através de correspondência, suas necessidades de mão-de-obra qualificada*

para que possamos colocá-los nos projetos de qualificação, com recursos oriundos do FAT, encaminhando ao MTE para futuros cursos profissionalizantes”.

Com tal assertiva, verifica-se que é louvável a iniciativa da respectiva agência em conhecer quais são as carências das empresas locais, independentemente de qualquer que seja o porta da mesma. Entretanto, Carlos Born também alerta para o fato de que certa vez, quando solicitada a demanda por parte de algumas empresas convidadas a citar as áreas em que apresentavam alguma carência, das vinte contatadas, apenas uma respondeu a devida solicitação.

Desta forma, não é totalmente positiva a visão que as empresas possuem das pessoas cadastradas na agência estudada, quando se trata de conseguir uma mão-de-obra por intermédio da mesma. Assim, é crível que tal fato prejudica não apenas o andamento das atividades das empresas que não se manifestam, quando solicitadas, mas também continua a elevar os índices de desemprego por parte dos candidatos a alguma vaga.

3.4.1 As vagas mais solicitadas pelas empresas na agência SINE/FGTAS – Montenegro/RS

Durante o período em que foi realizada a pesquisa na agência estudada, foram também identificadas, as vagas que eram mais solicitadas pelas empresas cadastradas na mesma. Desta forma, logo a seguir é exposta a referida relação.

Ilustração 7 – Vagas mais solicitadas na agência SINE/FGTAS de Montenegro/RS

Item	Profissão
1	Padeiro
2	Açougueiro
3	Soldador
4	Preparador/Colador
5	Motoboy
6	Mecânico de Máquinas Industriais
7	Serralheiro
8	Doméstica
9	Projetista e Montador de Móveis
10	Ajudante de Limpeza
11	Costureira para Confecções
12	Atendente de Balcão
13	Garçom
14	Caixa de Supermercado
15	Repositor de Mercadorias
16	Fiscal de Caixa
17	Empacotador
18	Churrasqueiro
19	Camareira
20	Recepcionista
21	Auxiliar de Escritório
22	Auxiliar de Vendas
23	Eletricista
24	Auxiliar de Eletricista
25	Farmacêutico
26	Auxiliar de Cozinha
27	Copeira
28	Técnico em Manutenção de Equipamentos Eletrônicos
29	Auxiliar de Produção
30	Costureira para Couro
31	Operador de Retroescavadeira
32	Mecânico de Manutenção a Diesel

Fonte: Dados da Agência do SINE/FGTAS de Montenegro/RS. *Do número 1 até a vaga de número 11, segundo informações da agência pesquisada, são as que mais tempo permanecem em aberto.

Se observadas as profissões dos itens 1 a 3, 11 e 30, respectivamente, na ilustração 7 e comparadas com as apontadas pelas empresas como sendo as que mais apresentam carência de formação (vide tabela 16 do capítulo 3), verifica-se que estas ocorrem simultaneamente. Desta forma, enquanto existem vagas em aberto nas empresas, igual situação ocorre com as oportunidades ofertadas pela agência estudada.

Porém, deve-se observar o fato de o município ser de médio porte, o que talvez justifique a situação de tamanha permanência de vagas em aberto. Assim, quando o candidato, uma vez comparecendo à agência do SINE, é atendido, somente neste momento ele acaba conhecendo qual é a empresa ofertante da vaga. Assim, cabe a ele escolher ou não em concorrer à mesma.

Afora isso, percebe-se que é grande a lista de profissões solicitadas, muito embora, sua maioria não exija complexa especialização. Porém, como pôde ser visto pela ilustração ora exposta e quando comparada com as vagas preteridas pelas empresas, entende-se que talvez apenas a (alegada) falta de qualificação dos candidatos não consiga justificar o porquê de tantas vagas em aberto.

Desta forma, quiçá outros fatores podem também compor o cenário encontrado (seja pelo conhecimento por amigos das vagas em aberto paga baixos salários, contratos temporários, como a localização das empresas longe da zona urbana) e por isso, dificultam as contratações.

Entretanto, é oportuno ressaltar que algumas profissões solicitadas não condizem com as empresas pesquisadas. Assim, a fim de evitar possíveis dúvidas, deve-se reforçar que as vagas anteriormente expostas são de todas as empresas cadastradas na agência estudada¹⁴.

3.4.2 O desempenho da agência SINE/FGTAS de Montenegro/RS entre 2005 e 2008

Além das vagas mais solicitadas pelas empresas cadastradas na agência do SINE/FGTAS, buscou-se também conhecer o desempenho da mesma entre os anos de 2005 até (junho de) 2008. Desta forma, foram obtidos os dados referentes aos (a) encaminhamentos dos candidatos para as empresas que solicitavam as vagas, além das (b) contratações efetuadas e (c) a média de retorno dos candidatos à agência estudada¹⁵.

¹⁴ É oportuno ressaltar que a agência pesquisada não soube precisar o número total de empresas cadastradas em seu sistema.

¹⁵ Para o cálculo da média de retorno dos candidatos deve-se dividir o número de vezes que os mesmos retornavam à agência do SINE/FGTAS pelo total de atendimentos. Entretanto, como isso resultaria em uma extensa gama de números, na tabela 39 aparece apenas o percentual e não a quantidade total de retornos.

Tabela 39 – Desempenho da agência SINE/FGTAS de Montenegro/RS entre 2005 e 2008

Ano	Descrição	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Total
2005	a)Encaminhamentos	627	525	473	451	445	515	421	544	643	567	357	495	6063
	b)Contratações	31	32	43	44	28	48	39	53	59	70	67	41	555
	c)Média Retorno Sine/Fgtas	8,19	8,62	8,55	8,54	8,69	8,43	8,67	8,75	8,69	8,75	8,86	8,94	8,62
2006	a)Encaminhamentos	681	349	572	412	472	289	488	519	362	453	272	290	5159
	b)Contratações	53	25	64	43	61	52	61	61	64	74	85	74	717
	c)Média Retorno Sine/Fgtas	8,66	8,28	8,17	8,53	8,52	8,52	8,57	8,70	8,37	8,58	8,52	8,03	8,47
2007	a)Encaminhamentos	483	369	477	316	240	227	234	288	313	476	242	207	3872
	b)Contratações	74	79	85	71	86	74	78	74	86	84	89	75	955
	c)Média Retorno Sine/Fgtas	8,43	8,22	8,52	8,73	8,02	8,41	8,51	8,22	7,99	8,47	8,10	8,95	8,38
2008	a)Encaminhamentos	453	472	295	377	422	246	x	x	x	x	x	x	2265
	b)Contratações	71	73	77	79	71	81	x	x	x	x	x	x	452
	c)Média Retorno Sine/Fgtas	8,55	8,44	7,92	8,63	8,63	8,68	x	x	x	x	x	x	8,48

Fonte: Dados da agência do SINE/FGTAS de Montenegro/RS.

Conforme a tabela 39 verifica-se que como principal fator positivo está o resultado final, quando observados os totais de (b) contratações ao final de cada período (excluso 2008, visto que com a finalização da pesquisa em junho do ano, não foram lançados novos dados).

Em termos de contratações, 2007 (com 955 pessoas empregadas) foi o melhor ano dentre os estudados, seguido de 2006 (com 717 contratações), embora tenha tido este último um maior número de (a) encaminhamentos. Em terceiro, o ano de 2005 (com o maior número de candidatos enviados às empresas – 6063 encaminhamentos – porém, com o menor número registrado em termos de contratação – 555 pessoas).

Outro fator positivo e que ainda pode ser visto na tabela 39, reside no fato de que estando em meados do corrente ano, o mesmo já se aproxima em número de pessoas empregadas (452 contratações) do ano de 2005 (555 contratações), mas com menos encaminhamentos se comparado com igual período (6.063 em 2005 contra 2.265 registrados até junho de 2008).

Entretanto, situação constatada e que desabona tal cenário é o fato de que, com o passar dos anos, ainda permanece muito elevada a (c) média de retorno dos candidatos que comparecem à agência estudada. Como se poder perceber, de cada 10 pessoas que buscavam emprego na agência estudada, no mínimo, 8 delas retornavam para verificar se existiam novas vagas ofertadas, fato este que pode colaborar para o alto número de retornos encontrados. Junto a isso, a alta taxa de retorno dos candidatos também foi um dos motivos que anteciparam a finalização deste estudo na agência pesquisa.

Com tal situação verifica-se que é preocupante em termos de contratação esse resultado. É oportuno frisar que o candidato é encaminhado para a empresa com vaga em aberto apenas quando atende aos pré-requisitos mínimos exigidos (por exemplo, escolaridade ou experiência), quando consultado por meio de cadastro existente no sistema da agência. Caso não possua os atributos, o candidato não recebe a carta de encaminhamento para a vaga pretendida. Entretanto, nada impede que ele, no mesmo dia em que fez a primeira tentativa, realize uma segunda consulta, o que faz com que o atendimento seja contabilizado mais uma vez pela mesma pessoa, aumentando o número final dos atendimentos efetuados.

No que se refere ainda ao número de contratações (b), verifica-se que nos anos de 2005 e 2006 (apresentando entre 30 e 85 vagas preenchidas mensalmente, além de poucos meses neste período apresentando maiores resultados), a quantidade de pessoas empregadas por intermédio da agência pesquisada por mês foi menor do que as contratadas entre 2007 e 2008 (oscilando entre 70 e 90 contratações mensais).

Se comparado o número de contratações da agência do SINE/FGTAS de Montenegro, com o total de empregos gerados durante os anos de 2005 a 2008, com base nas informações do CAGED, constante no *site* do MTE, tem-se os resultados expostos a seguir.

Tabela 40 – Comparativo entre a agência SINE/FGTAS de Montenegro/RS x Caged entre 2005 e 2008

Ano	Órgão	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Total
2005	Caged	473	553	590	487	583	528	436	485	410	464	518	334	5861
	Sine	31	32	43	44	28	48	39	53	59	70	67	41	555
	% Sine	6,55	5,79	7,29	9,03	4,80	9,09	8,94	10,93	14,39	15,09	12,93	12,28	9,47
2006	Caged	551	494	535	515	541	513	483	488	525	485	383	403	5916
	Sine	53	25	64	43	61	52	61	61	64	74	85	74	717
	% Sine	9,62	5,06	11,96	8,35	11,28	10,14	12,63	12,50	12,19	15,26	22,19	18,36	12,12
2007	Caged	569	521	596	503	548	534	551	704	730	684	733	559	7232
	Sine	74	79	85	71	86	74	78	74	86	84	89	75	955
	% Sine	13,01	15,16	14,26	14,12	15,69	13,86	14,16	10,51	11,78	12,28	12,14	13,42	13,21
2008	Caged	533	663	665	633	681	607	x	x	x	x	x	x	3782
	Sine	71	73	77	79	71	81	x	x	x	x	x	x	452
	% Sine	13,32	11,01	11,58	12,48	10,43	13,34	x	x	x	x	x	x	11,95

Fonte: Dados da Agência do SINE/FGTAS de Montenegro/RS e do Ministério do Trabalho e Emprego (2008).

Conforme pode ser visto na tabela 40, a participação da agência do SINE/FGTAS, em termos percentuais, e como ponto positivo, a mesma apresenta avanços, de maneira geral, no que se refere à contratação de pessoas no município estudado.

Ao se observar individualmente, em anos, 2005 foi o período em que foi registrada a menor participação da agência pesquisada, com 555 empregos (9,47%) dos 5.861 registrados no mercado de trabalho local. Em 2006, houve uma sensível melhora dos 5.916 empregos gerados, pois 717 destes (12,12%) foram por intermédio da mesma. Situação que se mostra uma melhor posição da agência no ano de 2007, com 955 empregos (13,21%) dos 7.232 gerados. Fato promissor constata-se também, se observado até junho de 2008 (período de finalização da pesquisa na mesma) onde das 3.782 pessoas empregadas, 452 (11,95%) eram provenientes do SINE/FGTAS. Desta forma, além de positivo, verifica-se que o próprio período já se ultrapassa em termos percentuais, a participação da agência em termos de contratação se comparado com o ano de 2005 (555 empregos – 9,47%). Contudo, é necessário ressaltar que ainda é pequena a participação desta agência em termos de contratação. Isto porque, se tratando de uma agência mantida pelo Poder Público Federal e Estadual (ou seja, não cobra pelo cadastramento de candidatos e empresas que anunciam as vagas), é perceptível que o percentual restante (e dominante) seja composto por outros meios (agências privadas de

emprego e contratações diretas, por exemplo) utilizados pelos estabelecimentos, para preencherem suas vagas em aberto.

Constatou-se que (a) a Coordenação da agência SINE/FGTAS concorda com os dados que denunciam que é grande a falta de qualificação por parte dos candidatos que concorrem às vagas de emprego, bem como (b) é receptiva no que se refere à formação de parcerias em conjunto com os demais agentes sugeridos (Escolas Profissionalizantes, Empresas e Prefeitura Municipal). Igualmente, (c) verificou-se a existência tanto de vagas em aberto (nas profissões de padeiro, açougueiro e costura, por exemplo) tanto na agência pesquisada, como nas empresas questionadas sobre as áreas de maior carência profissional (vide tabela 34 da seção 3.2). Fato preocupante encontrado na agência SINE/FGTAS consiste na (d) alta rotatividade dos candidatos. Ao serem observados os resultados constantes na tabela 39, de cada dez candidatos, no mínimo, 8 retornam à agência, situação esta que apesar de uma (e) gradativa maior participação da agência entre 2005 e junho de 2008, em termos de intermediação, ainda apresenta uma pequena parcela de participação no contexto geral do mercado de trabalho de Montenegro/RS.

Em síntese, no presente capítulo foram conhecidos o (objetivo específico 1) perfil dos candidatos da agência do SINE/FGTAS e o (objetivo específico 2) preferido pelas empresas respondentes. Foram também colhidas as opiniões por parte do Poder Público Municipal (objetivo específico 3.1) e dos candidatos ao cargo de Prefeito (objetivo específico 3.2), sobre qualificação e desenvolvimento no município. Por último, foi conhecida a percepção da Coordenação da agência SINE/FGTAS (objetivo específico 4.1) sobre o perfil do trabalhador montenegrino e o desempenho desta agência no mercado de trabalho local.

Após constatar o predominante despreparo profissional no município, seja por meio dos dados obtidos, como pelas opiniões dos entrevistados, busca-se, na etapa seguinte, conhecer a preparação ofertada por outro agente co-responsável pela oferta de cursos de aperfeiçoamento laboral: as escolas técnicas/profissionalizantes (objetivo específico 4.2) de Montenegro/RS.

4 A QUALIFICAÇÃO NAS ESCOLAS TÉCNICAS E PROFISSIONALIZANTES

No município de Montenegro/RS, existem seis as escolas que ofereciam algum tipo de curso técnico ou profissionalizante durante a realização deste trabalho (julho de 2008). Segundo dados do último censo escolar (2006), conforme o Ministério da Educação e Cultura – MEC (2008) existem no Rio Grande do Sul, 369 estabelecimentos voltados para o ensino profissional. Desta forma, as escolas presentes no município estudado correspondiam a 1,63% do total existente no Estado.

No que se refere a sua constituição, duas delas eram são estaduais, duas particulares e as restantes, autarquias ligadas ao Governo Federal.

Independente de qualquer que seja sua especialidade, por terem sido consideradas com um dos quatro agentes mais votados, além de estarem intrinsecamente ligadas à qualificação profissional neste caso, foi-lhes aplicado um questionário (Anexo G) com os responsáveis pelas mesmas. Desta forma, foram obtidas durante o mês de julho de 2008 as respectivas respostas que são a seguir expostas e comentadas.

Ao serem inquiridas sobre o (1) número de cursos técnicos ou profissionalizantes¹⁶ oferecidos à população montenegrina, constatou-se um total de vinte e nove cursos, que podem ser observados pela tabela a seguir.

¹⁶É oportuno ressaltar que, para a maioria das escolas pesquisadas, por muitas é exigido como pré-requisito o Ensino médio completou ou, em alguns casos, este deve estar em andamento.

Tabela 41 – Cursos técnicos e profissionalizantes ofertados em Montenegro/RS

Curso	Nº Cursos	%
Gestão Empresarial	1	3,45
Gestão de Pessoas	1	3,45
Gestão de Serviços	1	3,45
Turismo	1	3,45
Logística	1	3,45
Contabilidade	1	3,45
Subtotal	6	20,69
AutoCAD 2D Básico	1	3,45
Informática	3	10,34
Línguas (Inglês e Espanhol)	1	3,45
Alimentos	1	3,45
Química	1	3,45
Eletrotécnica	2	6,90
Eletricista Instalador Predial/Industrial	2	6,90
Subtotal	11	37,93
Saúde e Segurança do Trabalho	4	13,79
Mecânica Industrial	5	17,24
Pintura Industrial	1	3,45
Costura	1	3,45
Segurança, Manutenção e Operação de Empilhadeiras	1	3,45
Subtotal	12	41,38
Total	29	100,00

Fonte: Sistematizado pelo próprio autor, com base nas informações das escolas questionadas.

Dentre os cursos que abrangem as áreas de gestão (Técnico em Gerência Empresarial, Gestão de Pessoas, Gestão de Serviços, Turismo, Logística e Contabilidade) estes representavam 20,69% do total de cursos ofertados. Em contrapartida, os voltados para a área Tática contribuíram com 37,93% de participação.

Ademais, sobre os voltados para a área tática, vale lembrar que Informática (10,34%), Línguas (3,45%) e os cursos da área Elétrica (6,90%) são preferidos pelos candidatos da agência do SINE/FGTAS e que existem no município. Entretanto, talvez a falta de recursos (tabela 18 do capítulo 3) justifique que nem sempre estes podem ser cursados pelos interessados.

No que se referem aos demais cursos destinados à área operacional das empresas estes representam a maioria, ou seja, 41,38% do total. Merecem destaque os voltados para a área de Saúde e Segurança do Trabalho (13,79%) que apresentaram unitariamente uma significativa participação. Porém, verifica-se que os outros cursos, tais como Mecânica (17,24%), Pintura (3,45%) e Costura (3,45%) também ocorrem com certa expressividade. Desta forma, é

oportuno salientar que muitos dos cursos ofertados pelas escolas pesquisadas são também considerados pelas empresas como de difícil oferta de pessoas qualificadas em suas respectivas áreas, conforme pode ser constatado na tabela 34 do capítulo 3.

Como se pode observar, em um primeiro momento, é ampla a gama de cursos ofertados pelas escolas questionadas, seja nos setores de indústria, comércio ou serviços, o que pode ser considerada como positiva tal diversificação. Isto porque, se existe certa necessidade das empresas atuantes nos segmentos ora mencionados bem como a oferta destinada à população local, é crível que a qualificação para os níveis estratégicos, táticos e operacionais destas, possa ser obtida nas respectivas escolas.

Entretanto, é oportuno ressaltar que outros cursos voltados para a área operacional, tais como padeiro, açougueiro, garçom, não foram citados pelas mesmas, fato este que serve de alerta, pois apesar de parecerem inexpressivas, são também profissões que demanda certo tempo de preparo. Por isso, a partir do momento em que se possui um banco de currículos, onde muitos podem considerá-los como menos especializados, não significa dizer que existe uma mão-de-obra que será explorada, ou seja, mal remunerada. Conforme afirma Weber (2005), o capitalismo requer a existência de um “exército de reserva”, ou seja, um grande contingente de pessoas em busca de trabalho. Porém, vale dizer que isto não justifica (de modo algum) que salário baixo significa trabalho barato.

Sobre o (2) número de estudantes que freqüentavam os cursos ofertados, constatou-se que existia um total de 1.352 pessoas no ato da pesquisa. Um resultado que se apresenta como positivo, se comparado com o período de 2007, onde segundo dados do MEC (2008), existiam 680 pessoas matriculadas nos cursos técnicos do município. Assim, verifica-se que, a primeira vista, houve um aumento de quase 100% no que se refere ao ingresso de pessoas nos cursos técnicos ofertados.

Já sobre (3) a concessão de bolsas de estudo para os estudantes, duas delas (33,33%, sendo uma de caráter particular e outra federal) ofereciam, em parte, esta modalidade. Em contrapartida, duas escolas (33,33%, por sua vez, estaduais) não possibilitam esse benefício, entretanto, caso o interessado, selecionado após processo seletivo, não lhe é cobrada a mensalidade. Por fim, as duas escolas restantes (33,33%) não possuem convênios que

possibilitem tal concessão. Porém, em uma dessas, declarou que são oferecidos preços diferenciados para os que com ela, associam-se.

Entretanto, havendo poucas escolas que ofereçam gratuidade após seleção e outras que propiciem bolsas de estudo a uma parte de seus estudantes, pode ser considerada como tímida ainda a participação da população montenegrina em termos de participação nos cursos ofertados. Nesse sentido, pode se justificar pelo fato de que uma vez oferecida a bolsa de estudos, é crível que esta não será concedida a todos os interessados em frequentar determinado curso. Desta forma, caso busque a qualificação, a maioria dos interessados deve pagar com seus próprios recursos para se obter o aperfeiçoamento desejado.

Logo em seguida, as escolas foram questionadas sobre o resultado obtido em termos de aumento ou não dos cursos oferecidos, devido à (4) vinda de novas empresas para o município de Montenegro/RS.

Nesse sentido, três delas (50%) informaram que houve, sim, uma maior procura por seus cursos, onde uma dessa constatou 10% a mais no número de estudantes, ao passo que outra registrou 520% de aumento, fato este que demonstra ser extremamente positivo para o mercado de trabalho local. A terceira escola confirmou o aumento, entretanto, não soube informar o percentual de mudança positiva. Já as demais escolas (50%) afirmaram que permaneceu estável a procura pelos cursos ofertados.

Ao serem questionadas se possuíam algum controle que (5) indicava se todos ou a grande maioria dos estudantes qualificados nos cursos técnicos oferecidos trabalhava nas empresas da região ou do município, verificou-se que apenas duas delas (33,33%) realizavam tal controle. Em contrapartida, as demais (66,67%) não tinham conhecimento para onde seguiam os estudantes, depois de formados em suas dependências. Ao não se ter tais dados, sejam eles precisos ou não, esta situação pode também reforçar o fato constatado na tabela 19 do capítulo 3, onde demonstra que 67,24% das pessoas que comparecem ao SINE procuram emprego fora do município.

Ao serem inquiridas sobre a (6) possibilidade de ser formada uma parceria com a Prefeitura Municipal, o SINE e as empresas locais, a fim de qualificar a população

montenegrina, duas delas (33,33%) alegaram que já possuem um convênio específico neste sentido, não manifestando concordância no sentido de outras parcerias.

Entretanto, as demais escolas (66,67%) confirmaram o interesse para que essa sugestão aconteça. Dentre os motivos alegados como benéficos, além de grande valia para a população, está a formação de pessoas em menos tempo e a um custo maior, uma vez que as mesmas atestam que, a falta de qualificação é uma problemática na região.

Ainda sobre tal questão, nas palavras do responsável de uma escola não conveniada com o Poder Público Municipal, comenta: *“Parcerias são fundamentais para o desenvolvimento de um município, principalmente em relação a essa questão (sobre a formação de parceria). Pois apesar de termos em Montenegro vários cursos profissionalizantes acredito que a demanda não é toda atendida. Os cursos a serem disponibilizados poderiam ser de áreas que ainda não são contempladas pelas atuais instituições ou ampliar”*.

Outro diretor, por sua parte, frisa: *“Os benefícios seriam adequar nossa mão-de-obra às necessidades do mercado da região. Saliento que esta iniciativa deve ser muito bem planejada e focada às necessidades do mercado”*.

Ao que se percebe, é também entendida por parte da maioria das escolas a realidade de que não existe qualificação suficiente para atender à demanda empresarial do município. Contudo, verifica-se também que é bem-vinda a sugestão de somar forças entre as mesmas e os demais agentes (SINE, Empresas e Prefeitura) no que se refere ao aperfeiçoamento profissional da população montenegrina.

A última pergunta realizada às escolas técnicas/profissionalizantes foi a de conhecer a (7) possibilidade de serem criados outros cursos à população local, e se, caso positivo, quais seriam esses.

Em resposta, três delas (50%) afirmaram que existem novos cursos em processo de instalação, o que denota ser um ponto extremamente positivo para o município. Em contrapartida, duas (33,33%) alegaram que estão ainda em estudo os novos cursos, ao passo que apenas uma (16,67%) alegou que, no momento, não havia perspectiva de novos cursos.

Dentre os cursos a serem ofertados, segundo informações das próprias escolas, estão os que, na visão destas, irão atender à demanda da região, além de mini-cursos, estendidos à comunidade em geral, com temas relacionados aos cursos técnicos já existentes. Outras, por sua vez, informaram que dentre os novos cursos estão os técnicos em Meio Ambiente, Comércio Exterior e Plásticos.

Novas opções de cursos técnicos demonstram a iniciativa positiva por parte das escolas profissionalizante em auxiliar a promover a qualificação em Montenegro/RS. Dentre os cursos citados e que estão em via de serem implantados, como exemplo, está o da área de plásticos, uma área apontada pelas empresas respondentes como sendo de extrema dificuldade para se encontrar profissionais dessa especialização (tabela 34, capítulo 3). Junto a isso, a preocupação com o meio ambiente é outra preocupação que demanda um maior cuidado por parte das empresas e, portanto, exige a formação de profissionais nesta área, bem como no caso do técnico em Comércio Exterior, dado o atual cenário globalizado.

Ao final deste capítulo, em síntese, é oportuno ressaltar que (a) grande parte dos cursos ofertados se concentra na área operacional das empresas (41,38%), porém, não atendem algumas funções específicas de certas empresas pesquisadas. Sobre o (b) número de estudantes, verificou-se que existiam 1.352 pessoas realizando algum curso técnico ou profissionalizante nas escolas estudadas. No que tange a concessão de bolsas de estudo (c) apenas duas escolas (33,33%) ofertavam essa modalidade, entretanto, de maneira restrita, ou seja, não concedida a todos os componentes de uma classe total, por exemplo. Assim, é importante ressaltar que outras duas (33,33%) eram de caráter estadual, não cobrando mensalidade do estudante, caso aprovado em processo seletivo. Deste modo, apenas as duas outras escolas restantes eram as que não concediam nenhum tipo de benefício educacional. A (d) chegada de novas empresas ao município fez com que em três escolas (50%) fosse constatado o aumento em termos de matrículas nos cursos ofertados pelas mesmas. Sobre o (e) controle estatístico de conhecer o destino dos estudantes (ou seja, se buscam trabalho fora de Montenegro/RS) após o término de um determinado curso, somente duas escolas (33,33%) possuem tal apontamento. Grande parte das escolas pesquisadas (66,67%) manifestou interesse em (f) firmar uma parceria entre elas e os demais agentes (agência SINE/FGTAS, Empresas e Prefeitura), bem como alegaram que a falta de qualificação, segundo os responsáveis pelas mesmas, não atende totalmente a necessidade empresarial do município. Por fim, a possibilidade (g) de serem criados novos cursos técnicos é a pretensão de 3 escolas

pesquisadas (50%), voltados para a área ambiental, de comércio exterior e para o segmento do plástico (esta última que apresenta uma visível carência, declarada pelas empresas participantes da pesquisa).

Com o término desta etapa, buscar-se-á a seguir, agrupar os perfis identificados no capítulo 3, bem como compor em conjunto com a qualificação ofertada pelas escolas profissionalizantes de Montenegro/RS, constante no capítulo 4, algumas ações que possam intensificar a inserção da população nas empresas existentes no referido município.

5 ESTRATÉGIAS PARA A INTENSIFICAÇÃO DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL EM MONTENEGRO/RS

A formulação de políticas públicas para que uma população se beneficie dessa ação consiste em um fator fundamental para o desenvolvimento de uma sociedade. Desta forma, neste capítulo, são expostas as estratégias entendidas como críveis de realização, bem como de uma efetiva parceria por parte dos agentes que manifestaram durante a realização deste estudo a possibilidade de intensificar uma maior parte da população montenegrina em seu respectivo mercado de trabalho.

5.1 A junção de quatro agentes para a qualificação profissional: uma possibilidade

Antes de dar continuidade às estratégias sugeridas em termos de qualificação profissional para o município estudado, deve-se, porém, ressaltar que dado o crescente desemprego estrutural do País, os governos criam vários programas de política pública de emprego e renda. Nesse sentido, eles 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 FAT).

Porém, Frigotto (1998) considera que tais políticas de educação e formação profissional possuem o sentido de sua utilização como uma “estratégia de alívio à pobreza”. Já Oliveira (2006) alerta que o estudo de aplicação de uma política pública requer um correto entendimento de sua complexidade e uma conseqüente interação com o planejamento desta. Argumenta o autor de que o resultado de tal política pública deve ser visto como uma série de atividades complementares, porém, crivelmente executáveis.

Entretanto, 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.

Sobre este último, um dado importante reside nos “cortes” em termos de verbas para fomentar a qualificação profissional. Segundo informações da Secretaria Estadual da Justiça e

do Desenvolvimento Social – SJDS (2008), em termos de investimentos públicos em qualificação provindos do FAT, sofreram fortes reduções, uma vez que em 2001 foram destinados R\$ 22 milhões, enquanto que no período de 2004 e 2006, o investimento médio foi de pouco mais de R\$ 3 milhões. Para 2008, segundo essa Secretaria, estava previsto R\$ 1,3 milhão de investimentos na qualificação no Estado do Rio Grande do Sul.

Como se pode perceber, muitas vezes, a ausência ou diminuição de recursos para que se possa melhor aperfeiçoar a PEA de um determinado Estado ou município dificulta a possibilidade de se fomentar uma melhor qualificação profissional. Entende-se que tanto parcerias como verbas (não obrigatoriamente, exclusivas) dos municípios, não anula ou faz com que estes se limitem apenas em primar pela educação de base, prevista na Constituição Federal de 1988. Outrossim, nada impede que os governantes criem condições para os municípios 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 brasileiros¹⁷.

No caso de Montenegro/RS, entende-se que a médio prazo, a criação de uma política pública voltada para a criação de um Plano Municipal de Qualificação – PMQ, com o intuito de oportunizar melhores possibilidades e práticas de inserção/reinserção no mercado de trabalho local é, no mínimo, viável.

A formação de pactos entre os agentes sugeridos, além de apresentar uma confiança mútua entre eles, estabelece-se também o intuito de haver objetivos em comum (emprego, renda, arrecadação), bem como a proposta de melhores condições de vida para toda a sociedade montenegrina.

Dowbor e Cacciabava (1996, s.p) reforçam o cenário ora proposto, ao argumentar que:

as administrações locais devem criar foros de elaboração de consensos em torno dos problemas chave do desenvolvimento, incluindo nestes foros representações das empresas, dos sindicatos, das organizações comunitárias, das organizações não governamentais, das instituições de pesquisa, dos diversos níveis de administração pública presentes no município, de forma a assegurar que a gestão se torne mais participativa.

¹⁷A exemplificação dessa formação de parceria pode ser vista no trabalho de Bronzate (2008).

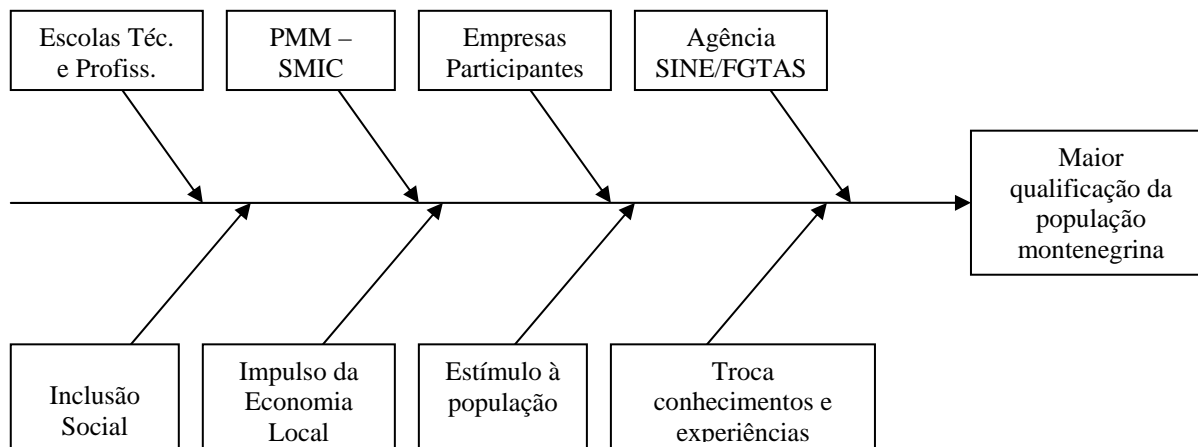
Com isso, entende-se que tal plano pode ser constituído com base na sugestão dos questionados na agência SINE/FGTAS (quando não sendo possível a participação de todos os agentes citados, conforme exposto na tabela 20 do capítulo 3) e entendido como aceitável por boa parte das empresas, Administração Municipal, Candidatos a Prefeito, Coordenação da agência pesquisada e escolas técnicas/profissionalizantes.

Destarte, o grupo seria composto pelas (a) Escolas Profissionalizantes, que podem (1) ministrar aulas com professores das mesmas no caso da educação básica e de nível médio (quando ausente uma destas). No módulo, distintamente, ofertar períodos específicos para assuntos pertinentes e direcionados à qualificação (oficinas e trabalhos práticos), por meio de cursos identificados em pesquisas realizadas pelas escolas, em conjunto com os demais agentes. Junto a isso, estaria a participação e a fiscalização da (b) Prefeitura Municipal, por meio de sua Secretaria da SMIC, no (2) assessoramento, além da criação de parâmetros para o PMQ e financiamento de parte (e não integral) dos cursos ministrados, bem como no auxílio do deslocamento dos interessados¹⁸. Caberia a essa secretaria promover (3) reuniões periódicas com as empresas participantes (além de convidar as que estão com planos de se instalar no município) a fim de verificar o andamento das atividades e identificar novos cursos a serem formulados. Em contrapartida, as (c) Empresas participantes do PMQ, além de auxiliar a preparar e empregar a mão-de-obra local (existente em suas dependências ou não, e principalmente, na área operacional, como se verificou no capítulo 3), podem receber a (4) redução de impostos, como no caso do Imposto Sobre Serviços – ISS. Por fim, está a utilização do espaço disponível na (d) agência SINE/FGTAS do município que, além disso, poderá também intensificar seu (5) processo de intermediação de mão-de-obra (vide tabela 41 do capítulo 3), tanto por parte de candidatos, como das empresas cadastradas nesta agência.

Destá forma, para uma melhor demonstração de como a junção das forças destes agentes pode auxiliar a promover uma melhor qualificação em Montenegro/RS, bem como os benefícios gerados, tem-se a seguir a ilustração 8 que busca mostrar tal integração.

¹⁸A Prefeitura Municipal de Montenegro/RS auxilia os estudantes que estudam nas Universidades próximas ao município. Desta forma, tal procedimento pode ser também estendido para aqueles que intentam em se qualificar, porém, moram longe das escolas ou ainda, trabalham em empresas igualmente distantes do centro do município.

Ilustração 8 – Integração dos agentes locais e estratégias para qualificar a população montenegrina por meio do Plano Municipal de Qualificação – PMQ



Fonte: Elaborada pelo próprio autor, 2008.

Com a união dos quatro agentes sugeridos pela população pesquisada, entende-se que com a mobilização destes a (a) inclusão social será posta em prática. Isto porque, as pessoas que antes além de não integrarem este processo, também, ao não disporem de condições financeiras (tabela 18, capítulo 3) para arcarem com todas as despesas que os cursos ofertados demandam, estariam desta forma intensificando sua participação. Consoante a isso, Souza (1999) entende que essa ação entre os agentes se trata de um processo fundamental no que tange sua integração e como resultado, acaba por fortalecer uma melhor tomada de decisão acerca de objetivos equânimes. O (b) impulso da economia local pode também aumentar, uma vez que isto se justifica com a possível diminuição dos munícipes em termos de migrações (tabela 19 – 67,24% das pessoas questionadas na pesquisa procuram emprego fora do município) no momento em que eles possuem uma maior qualificação. Com esta possibilidade, isto pode ser um fator de estímulo (c) para toda população. Ademais, uma vez formada essa parceria, além de uma maior (d) troca de conhecimentos e experiências dos agentes, acontece a conjugação de interesses da própria sociedade, do mercado de trabalho local e do governo municipal, tanto no plano econômico como no social e reforça o vínculo entre os envolvidos. Por conseguinte, tal cenário resultará em uma (e) maior participação da população montenegrina nos cargos ocupados das empresas locais, diminuindo-se assim, demais problemas sociais enfrentados por toda e qualquer sociedade, tais como o desemprego e a violência (PASTORE, 2006).

Apesar de ser um município de médio porte, que apresenta outros problemas conjunturais como os demais (saúde, educação, saneamento básico). Por isso, 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 montenegrina que busca na qualificação, uma maneira de inserção no mercado de trabalho e sua conseqüente ascensão social.

5.2 Demais possibilidades de políticas públicas de emprego e renda em Montenegro/RS

A idéia de que entraves possam ocorrer antes ou durante a parceria sugerida na seção anterior também é vista como possível, uma vez que nem sempre existe concórdia por todos que compõem um determinado grupo de trabalho. Assim, vale dizer que essa ação não exclui, portanto, a proposta ora apresentada. Caso não seja possível a formação dessa parceria, isto não anula ou restringe sua ampliação. Destarte, entende-se que outras ações podem ser adotadas pelos agentes, conforme segue:

- a) Realizar, por parte do Poder Público Municipal, estudos de viabilidade sobre novas ou de existentes demandas, porém, ainda não atendidas em termos de qualificação profissional com Escolas Profissionalizantes;
- b) Intensificar a formação de parcerias entre Prefeitura Municipal, Empresas e Escolas Profissionalizantes e demais agentes sociais, criando convênios específicos que atendam às diversas demandas dos segmentos que apresentam carência de formação profissional em Montenegro/RS;
- c) Contatar municípios que obtiveram sucesso na formulação de parcerias entre agentes voltados ao aperfeiçoamento profissional, a fim de conhecer nestes locais como funciona esse mecanismo de inserção social;
- d) Promover reuniões com empresas locais (de todos os segmentos), ACI, Sindicatos, ONGs (relacionadas ao mercado de trabalho) para a identificação de carências nas áreas que apresentam maior demanda de profissionais;

- e) Criar comissões que envolvam além da agência SINE/FGTAS, empresas e SMIC como co-responsáveis para ampliação de projetos e a captação de recursos federais (FAT) e sua conseqüente execução a fim de oferecer uma maior possibilidade de inserção dos munícipes junto às empresas locais;
- f) Cadastrar as pessoas que estão a procura de emprego no município, por meio de um registro de desempregados a fim de quantificar as categorias de trabalho, e de oferecer, possibilidades aos mesmos, pois cada município apresenta situações diferenciadas.

Outra possibilidade seria uma maior intensificação da COMEMP¹⁹, que até o quanto se percebe, é pouco difundida e também atuante em Montenegro/RS. Ademais, segundo sua atual presidência, tal agente não participa da discussão acerca da geração de empregos com a chegada de novas empresas.

Entende-se que uma ação assim exposta, englobaria uma ampla gama de entidades, como bem é o seu propósito (FGTAS, 1996). Caberia também à Prefeitura Municipal provisionar maiores recursos próprios em termos de qualificação profissional no seu Plano Plurianual (PPA) e também, não esperar apenas por recursos do Governo Federal, que por vezes, demora a enviá-los para este fim. Apesar das sugestões expostas, acima de tudo, acredita-se que a soma das forças dos agentes, independentemente de quaisquer que sejam eles, deva ser a de estarem engajados diretamente no processo de inclusão social, pode sim se sobrepor à negatividade do cenário aparente.

Destarte, como parte final deste capítulo, a seguir está a ilustração 9 que expõe comparativamente, os objetivos específicos, a metodologia aplicada no presente estudo, e em síntese, os principais resultados obtidos ao longo da pesquisa, além da principal proposta de intensificação da qualificação profissional do município de Montenegro/RS, identificada na pesquisa realizada na agência SINE/FGTAS.

¹⁹Vale observar que não se pode confundir tal comissão com o Conselho Municipal de Emprego – CME, que segundo o MTE destina-se para os municípios com 300 mil habitantes ou mais. Porém, o mesmo segue os moldes adotados, conforme exige Resolução 466 desse Órgão Governamental (2005).

Ilustração 9 – Comparativo entre os objetivos específicos, metodologia e principais resultados obtidos

Obj. Esp.	Metodologia	Resultados – Síntese
1) Identificar o perfil do trabalhador montenegrino que procura o SINE;	Aplicar um questionário dirigido para os trabalhadores que procuram o SINE de Montenegro; (Anexo A).	O perfil predominante é (a) masculino; (b) jovem (de 15 a 25 anos); (c) solteiro; (d) ensino médio completo; (e) especializado na indústria; (f) experiência entre 1 e 5 anos; (g) é cônjuge e procura por emprego entre 1 dia e 6 meses (h). Nunca conseguiu emprego (i) pelo SINE ou por outros meios (j). Jornal e mural do SINE (l) são os principais meios para conhecer as vagas em aberto. Possui conhecimento em informática (m), mas nenhum curso de língua estrangeira (n), busca atualizar-se profissionalmente (o) e procurar emprego (p) fora de Montenegro/RS. Se nem (q) todas as entidades puderem oferecer cursos de qualificação, cabe então às Empresas, Escolas Profiss., SINE/FGTAS e Prefeitura. A (r) solicitação maior de cursos foi em computação, todos possíveis, línguas estrangeiras, mecânica industrial, técnicos em geral e em instalações elétricas.
2) Identificar o perfil considerado como adequado pelas empresas que utilizam ou não o SINE como captador de vagas;	Aplicar um questionário com as empresas que mais empregam e que se valem ou não do SINE local como captador de vagas; (Anexo B).	Dentre os (q) principais atributos estão a escolaridade (16,67%) e cursos técnicos nas áreas afins (14,81%), além de uma boa experiência e estabilidade em empregos anteriores (12,96%). Comprometimento, responsabilidade, honestidade e habilidade (11,11%), Língua Estrangeira e Informática (9,26% para cada atributo) e Iniciativa, Dinamismo, Vontade de crescer na empresa (9,26%) foram os mais solicitados.
3) Conhecer a percepção, ações e estratégias adotadas pela Adm. Mun. para a qualificação profissional e desenvolvimento do município, além dos candidatos a prefeito;	Realizar questionários e entrevistas, compostas de perguntas direcionadas sobre os referidos temas (Anexos C, D, E, F, G, I e J);	Ações da Adm. Mun. em termos de qualificação profissional (Prefeito e Secretário SMIC): Formação de parceria com uma empresa e dois colégios técnicos do município, além de pedido de verbas em Brasília. Admitem que o perfil do trabalhador montenegrino não atende à necessidade empresarial do município, posição adotada também pelos candidatos à Prefeito. O município é visto como desenvolvido pelo Chefe do Executivo. Já pelo Secretário da SMIC e os candidatos à Prefeito discordam e alegam que existe muito ainda por fazer.
4) Conhecer a percepção do trabalhador local por parte da Coord. do SINE/FGTAS e que cursos são oferecidos pelas Escolas Profiss.;		A Coordenação do SINE/FGTAS entende que o trabalhador montenegrino, de maneira geral, ainda não atende ao perfil exigido pelas empresas, porém, percebe a necessidade de qualificar-se. No ato da pesquisa, eram 29 os cursos oferecidos pelas 6 escolas de Montenegro/RS, sendo que boa parte deles é voltada para a área operacional das empresas (41,38%).
5) Coletar subsídios para a intensificação de políticas públicas para o aprimoramento da qualificação profissional em Montenegro;	Confrontar resultados obtidos (obj. 1 ao 4), além do ref. bibliográfico encontrado; Análise de documentos: Contratações e profissões demandadas entre 2005-2008. Fonte: SINE/FGTAS, Caged (MTE).	Com base nos resultados obtidos, formulou-se como principal proposta, o Plano Municipal de Qualificação – PMQ, com os 4 agentes sociais mais votados: (a) Escolas Profissionalizantes, (b) Prefeitura Municipal, (c) Empresas e (d) SINE/FGTAS. Caso tal ação não seja possível, dentre as demais ações propostas, está a intensificação do COMEMP.

Fonte: Sistematizado pelo próprio autor, com base nos dados coletados na pesquisa de campo 2008.

Pela ilustração 9, tem-se uma visão sintética dos resultados obtidos ao longo da pesquisa realizada. Por sua parte, ele resume os perfis encontrados tanto na agência pesquisada como nas empresas questionadas e que se diferem em vários aspectos, sejam eles em termos de grau de instrução ou na existência de cursos técnicos no currículo do candidato (sendo o que a empresa prefere, entretanto faltam ao candidato os recursos financeiros). Além disso, tanto empresas, como Poder Público Municipal, candidatos a Prefeito e Coordenação da agência SINE/FGTAS reconhecem que a falta de qualificação profissional em Montenegro/RS é uma constante, e que uma vez melhor identificada por meio deste estudo, requer que sua diminuição demande soluções, sejam elas políticas e/ou institucionais.

Contudo, é sempre importante salientar que, não obrigatoriamente, deve-se atribuir apenas à empresa ofertante das vagas o fato de se haver uma grande falta de qualificação no município estudado. É evidente que a partir do momento em que existe uma ampla escolha (e também um fácil acesso, como por exemplo, o transporte intermunicipal) para se trabalhar em outros locais, isto acaba por intensificar a migração das pessoas, em termos de emprego. Desta forma, cabe ao próprio candidato ao tomar conhecimento da vaga em aberto, instrumentalizá-la, ou seja, analisar se a mesma é atrativa ou não.

Em contrapartida, quando a empresa não consegue pessoas qualificadas (cadastradas na agência SINE/FGTAS ou não) para o preenchimento de suas vagas, ou ainda, por já ter vivenciado experiências negativas com candidatos locais, acaba por reforçar seu paradigma de que é mais vantajoso contratar pessoas oriundas de outros municípios, a fim de serem evitados problemas, como por exemplo, de âmbito judicial (tabela 35, capítulo 3).

Ademais, é bem verdade que outros problemas (saúde, educação, saneamento básico, etc.) podem ocorrer paralelos a falta de qualificação identificada em Montenegro/RS. Porém, entende-se que sem trabalho, torna-se (também) ausente a ascensão social. É certo de que não existem mecanismos imediatos para auxiliar a reverter a situação encontrada. Então, acredita-se que resta aos atores sociais que eles intensifiquem o ponto de partida para qualquer ação no sentido de propiciar melhores condições de (vida e de) trabalho aos munícipes: o (objetivo, e não apenas discursivo) diálogo.

CONCLUSÃO

Antes da finalização deste estudo, é sempre oportuno ressaltar que a qualificação profissional continua sendo um fator fundamental para conseguir adentrar ou, no mínimo, se manter no competitivo e imprevisível mercado de trabalho atual. Desta forma, reforça-se aqui a assertiva de que possuir uma mão-de-obra capacitada reflete atualmente em uma necessidade para que empresas se mantenham competitivas, até porque, a formação profissional é própria de cada empresa, no que tange sobre sua política organizacional e seu processo de trabalho (Cattani, 1997).

No (1) primeiro capítulo, buscou-se fazer um apanhado geral de como se apresenta o quadro da qualificação profissional no cenário nacional, além de outros temas relevantes e influentes em uma contratação (mercado de trabalho e educação), bem como o excesso de candidatos ou a precariedade de preparo acarreta em conseqüências preocupantes (como o desemprego). Além disso, foram abordados os mecanismos que podem ser utilizados para uma maior intensificação da mão-de-obra, em termos de políticas públicas de emprego e renda.

Na (2) segunda etapa, foi exposta a metodologia aplicada, bem como definida a população necessária (796 pessoas, porém, foram 809 os questionados) para identificar o perfil do trabalhador montenegrino que procurava a agência SINE/FGTAS. Junto a isso, aplicou-se um questionário específico com 17 empresas (5,48%) que aceitaram responde-lo, uma vez que estavam entre as que mais empregavam no município estudado. Nessa etapa foram definidas também as maneiras para saber como os demais componentes da pesquisa (Prefeito Municipal e SMIC, candidatos à Prefeito, Coordenação da agência SINE/FGTAS) percebiam o perfil do trabalhador montenegrino, bem como era ofertada (pelas Escolas Profissionalizantes) a qualificação profissional em Montenegro/RS.

Em um (3) terceiro (e mais extensivo) momento, foram traçados os perfis definidos por meio dos questionários aplicados onde se verificou a existência de algumas semelhanças, mas também de sensíveis diferenças em termos de preparo profissional em Montenegro/RS. Isto porque, comparativamente, o perfil representado pelo indivíduo que procurava a agência do SINE/FGTAS em busca uma vaga de trabalho foi composto em sua maioria por pessoas

jovens (entre 15 e 25 anos – 43,39%), ao contrário do existente nas empresas pesquisadas que apresentavam uma idade um pouco mais superior (entre 26 e 35 anos – 63,16%). Entretanto, em ambos os perfis, identificou-se que a especialização profissional ou predominância de atividade econômica recaí sobre o setor industrial (Candidatos – 43,30%; Empresas – 58,82%).

Em termos de conhecer as vagas em aberto, os candidatos buscavam-nas por intermédio do mural da agência estudada (32,81%) e pelos anúncios em jornais (32,58%). Por conseguinte, as empresas, inicialmente, primam pelo preenchimento via captação interna (41,18%) ou ainda por intermédio da agência SINE/FGTAS (20%), o que reforça, nesse sentido, a preferência da maioria das empresas pesquisadas (52,94%) pela mesma. Contudo, o candidato que buscava uma vaga de trabalho pelo SINE desse município, em sua maioria (67,30%), ainda não havia conseguido emprego por intermediação dessa agência, ou por outros meios (34,18%). No que tange a presença de empregados nas empresas pesquisadas, verificou-se que nestas, existiam 6.883 trabalhadores (25,66% da PEA do município), onde 2.039 destes trabalhavam, porém, não residiam no município, ao passo que grande parte dos candidatos da agência do SINE/FGTAS (67,24%) afirmaram que procuram emprego fora de Montenegro/RS.

Conforme foi visto também no decorrer do presente estudo, verificou-se que o candidato que procurava a agência pesquisada possuía, predominantemente, o ensino médio (45,98%). Em contrapartida, nas empresas pesquisadas, a maioria dos empregados detinha, no máximo, o ensino fundamental (58,82%). Sobre cursos de qualificação, quando ofertados pelas empresas, verificou-se que entre o ano de 2005 e o primeiro semestre de 2008, o ano de 2007 (73,73%) foi onde mais se constatou a oferta de cursos de aperfeiçoamento, de parte das mesmas. A intenção de se qualificar também foi um resultado positivo constatado por parte dos candidatos questionados (60,20%), porém, para alguns deles, a iniciativa existia, porém, os recursos eram escassos (28,92%). Ainda no que tange a qualificação profissional, sete delas (41,18%) entenderam que não detinham em suas dependências, uma mão-de-obra que poderia ser aperfeiçoada. Porém, constatou-se que em grande parte dessas, a carência de formação situava-se em seu setor operacional (62,07%).

No que se refere ao mote principal deste estudo, identificou-se que as empresas, ao serem inquiridas sobre o porquê de contratarem pessoas de outros municípios, quando as de

Montenegro não suprem suas necessidades, estas alegaram que o baixo aproveitamento da mão-de-obra local se deve pelos candidatos serem desqualificados (53,85%), além de apresentarem pouca ou nenhuma especialização (26,92%). Em específico, e corroborando a assertiva anterior, oito empresas (47,06%) informaram a mesma posição no que diz respeito às pessoas cadastradas na agência do SINE/FGTAS.

Sobre os atributos que o candidato deveria possuir para concorrer a uma vaga de trabalho nas empresas pesquisadas, o principal foi o de ter ou dar continuidade aos estudos (16,67%), seguido pela estabilidade ou experiência em empregos anteriores (14,81%). Como terceiro fator de contratação mais votado, as empresas entenderam que possuir a adequada Qualificação Técnica, bem como Cursos Profissionalizantes compatíveis (12,96%) são também pré-requisitos fundamentais para um candidato. Em seguida, competências como comprometimento, responsabilidade, honestidade e habilidade (11,11%) foram consideradas, também, como necessárias para compor o perfil de um candidato. Por fim, a preferência por Línguas, Informática (9,26%) e Iniciativa, Dinamismo, Vontade de crescer na empresa (9,26%) complementaram as características mais citadas pelas 17 empresas respondentes.

Em contrapartida, nesse sentido, verificou-se que no caso dos candidatos da agência pesquisada, estes possuíam algum conhecimento em informática (60,94%). Contudo, além de ser praticamente ausente o domínio de uma língua estrangeira (84,75%), porém, possuindo ou não tais conhecimentos específicos, a iniciativa de procurar emprego fora de Montenegro/RS (67,24%) revelou-se como algo preocupante dentre os questionados. Ademais, constatou-se também que foram os cursos voltados para a área de informática (18,49%), além de todos que fossem possíveis de serem ofertados (11,90%), línguas estrangeiras (7,75%) e mecânica industrial (7,03%) que receberam maior preferência em termos de oferta para uma maior qualificação.

Com base nas respostas das pessoas que compareciam à agência pesquisada, após ser apresentada a elas uma série de entidades que ofertassem cursos de qualificação, os mesmos entenderam que, caso a junção de todos os agentes sugeridos (18,23%) com tal propósito não fosse possível, caberia então às Empresas (21,21%), as Escolas Profissionalizantes (20,76%), SINE/FGTAS (14,51%) e Prefeitura (12,43%) ofertarem a devida capacitação.

Contudo, ainda no terceiro capítulo, colheram-se além das opiniões (e conseqüente concordância) sobre a proposta de parceria ora oferecida, também as percepções que tanto a Administração Municipal, bem como pelos candidatos à Prefeito possuíam sobre temas e propostas relacionadas à “qualificação profissional” e “desenvolvimento” no município de Montenegro/RS. Sobre tais assuntos, várias e controversas, foram as visões explanadas, além de diferentes prioridades e maneiras de entender como se apresenta o perfil do trabalhador montenegrino. Somado a isso, percebeu-se que se mostraram poucas as iniciativas a fim de se qualificar a população local por parte do Poder Público Municipal, uma vez que foram mencionados apenas dois cursos firmados entre escolas profissionalizantes e Prefeitura com vista para tal objetivo.

Como parte final do terceiro capítulo, buscou-se conhecer as vagas em aberto na agência pesquisada (onde se constatou que muitas delas também permaneciam em aberto igualmente nas empresas respondentes). Logo em seguida, foi conhecido o desempenho da mesma em termos de contratação (onde de cada 10 candidatos, no mínimo, 8 retornavam ao posto) e sua (pequena) participação (com menos de 15%) no mercado de trabalho local. Logo após, foi aplicado um questionário com a Coordenação da agência pesquisada que admitiu a existência de uma grande falta de qualificação no município estudado, como também se mostrou favorável à parceria proposta.

No (4) quarto capítulo, buscou-se conhecer quais eram os (29) cursos técnicos e profissionalizantes ofertados pelas Escolas especializadas nesse tipo de educação, além do aumento ou não pela procura dos mesmos, devido a vinda de novas empresas ao município. Desta forma, percebeu-se que os cursos (principalmente na área operacional – 41,38% – das empresas e) demandados pelas pessoas que responderam ao questionário na agência do SINE/FGTAS, são oferecidos pelas mesmas. Entretanto, muitos desses são de caráter particular ou apresentam um número reduzido de bolsas de estudo. Por fim, foi conhecida a (positiva) posição de grande parte (66,67%) das escolas frente à parceria proposta.

Como (5) parte final do estudo, foram explanadas as estratégias entendidas como críveis de realização a fim de intensificar a qualificação profissional da população montenegrina, focando-se em políticas públicas municipais de emprego, que, por sua parte, asseguram uma gestão mais participativa (DOWBOR E CACCIABAVA, 1996).

Desta forma, a principal ação proposta concentrou-se na junção dos quatro agentes mais votados, quando inviabilizada a oferta de cursos de melhoria profissional por todos os agentes possíveis. Por isso, resumidamente, os benefícios entendidos como resultantes dessa parceria seriam a (a) inclusão social, que demandaria um (b) impulso na economia local, estimulando (c) a população, bem como a ocorrência de uma maior (d) troca de conhecimentos e experiências entre os agentes. Todas estas ações resultariam em uma (e) maior participação da população local nos cargos ocupados das empresas locais, além de uma perceptível ascensão social. Algo entendido como crível, quando o diálogo (e não apenas o discurso) se fizer presente.

Por todas as visões e propostas que foram explanadas no decorrer deste estudo, pôde-se chegar a uma definitiva constatação: a população montenegrina quer (e precisa) ser ouvida. Entende-se que a construção social não existe sem uma política pública eficaz e eficiente, ainda mais quando acompanhada da não-participação e discussão sobre suas prioridades. Pelos questionários aplicados com as pessoas que compareciam à agência estudada, anônimas, estas desempenharam um importante papel para que se pudesse verificar que é forte a iniciativa de se qualificar e de permanecer no município, não apenas residindo, mas também, laborando para seu próprio sustento. Porém, vale dizer que nem sempre a oferta de trabalho significa um rápido preenchimento da vaga, uma vez que a instrumentalização negativa da mesma (por já conhecer a empresa, por exemplo) por parte do desempregado, pode sobrepor seu aceite.

Em contrapartida, observou-se também que, nem sempre, os candidatos conseguiam apresentar muita qualificação, visto que para tanto, somente com seus próprios recursos, boa parte dos candidatos busca conseguir o (desejado) aperfeiçoamento profissional. Entretanto, é bem verdade que, muitas vezes, possuindo alguns pré-requisitos qualificadores (como grau de instrução, cursos afins), estes podem ser, então, suplantados pela preterida experiência por parte das empresas em empregos anteriores. O que, como bem se sabe, é um empecilho de cunho nacional (IPEA, 2008) e também constatado no município de Montenegro/RS.

Ainda no caso das empresas, estas por sua vez, possuíam vagas em aberto, principalmente nas suas respectivas áreas operacionais. Com tal cenário, sugere-se que, de pronto, o mesmo demanda uma pesquisa primária para melhor identificar as carências de todas as empresas do

município. Isto porque, não se pode considerar, neste caso tão somente o cenário encontrado nas empresas questionadas.

Pensar em mecanismos e parcerias com vista à melhoria da qualidade de vida dos habitantes significa primar tanto pela melhoria do viés social como do econômico (que este último, por vezes, sem o primeiro, possa não ser tão perceptível a todos sem trabalho). Ademais, sem o pré-estabelecimento de políticas e ações que visem o preparo e conseqüente aperfeiçoamento profissional dos munícipes para nas empresas locais trabalharem acaba-se por resultar no cenário exposto anteriormente. Isto porque, como se pôde constatar, a ausência de qualificação laboral além de reconhecida pelos agentes entrevistados/questionados acerca do tema, é também, por alguns, necessariamente, praticada.

Apesar de tal cenário ainda ser um embate que continua a interfere na vida econômica e social do município estudado, entende-se que possibilidades existem e são críveis de execução. Para tanto, basta que o senso comum sobre falta de qualificação não permaneça isento de discussão (muito menos, de efêmeras tratativas). Desta forma, entende-se que com (um objetivo) diálogo, dotado de um pré-estabelecimento de ações e o conseqüente engajamento por parte de todos os envolvidos, isto pode resultar em mudanças (positivas e) contrárias ao cenário encontrado no presente estudo.

REFERÊNCIAS

ATLAS DO DESENVOLVIMENTO HUMANO NO BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. CD-Rom, 2000.

BENDFELDT, Juan F. *A dimensão desconhecida do capital: o capital humano*. In: Educação em crise. Jaramillo, Mario et al. Porto Alegre: Ed. Ortiz, 1994.

BRIGIDO, Raimundo Vossio. *Projeto de criação de um sistema nacional de certificação ocupacional*. Projeto CERT/DIV – MTb. – SEFOR/OIT Nov. 1998. Disponível em: <<http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/brigido/v.htm>>. Acesso em: 20 jun. 08.

BRONZATE, Sandra Torquato. *Políticas públicas de educação de jovens e adultos: o programa integrado de qualificação desenvolvido pelo município de Santo André*. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-16062008-142405>>. Acesso em: 20 jul. 2008

BRUNO, Lúcia et al. (org.). *Educação e trabalho no capitalismo contemporâneo*. São Paulo: Atlas, 1996.

CATTANI, Antonio D. *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*. 3ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à teoria geral da administração*. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

_____. *Gestão de pessoas, o novo papel do RH nas organizações*. 11ª tiragem. São Paulo: Campus, 1999.

CLASSIFICAÇÃO DAS MPES SEGUNDO O NÚMERO DE EMPREGADOS. Disponível em: <http://www.sebraesp.com.br/principal/conhecendo_a_mpe/mpes_em_numeros/nroempregados.aspx>. Acesso em 20 Jun. 2008.

COMISSÃO MUNICIPAL DE EMPREGO OU CONSELHO DE DESENVOLVIMENTO MUNICIPAL – orientações para instalação e funcionamento. FGTAS/SINE, Porto Alegre: Oficina de Emprego, 1996.

CORIAT, B. *Automação programável: novas formas e conceitos de organização da produção*. In: SCHMTZ, H. & CARVALHO, Ruy de Q. (org.).

DANNENBERG, Ronan. *Emprego: vagas existem, mas candidatos não são qualificados*. Jornal Ibiá, 27 Jan. 2006 – ANO 23 – N. 2573: Montenegro-RS. Disponível em: <[http://www.jornalibia.com.br/interna.php?arquivo= noticia.php&intIdEdicao=159&intIdConteudo=7616](http://www.jornalibia.com.br/interna.php?arquivo=noticia.php&intIdEdicao=159&intIdConteudo=7616)>. Acesso em: 01 Out. 2006.

_____. Disponível em: <[http://www.jornalibia.com.br/interna.php?arquivo= noticia.php&intIdEdicao=403&intIdConteudo=19340](http://www.jornalibia.com.br/interna.php?arquivo=noticia.php&intIdEdicao=403&intIdConteudo=19340)>. Acesso em: 01 Out. 2006.

DELUIZ, Neise. “A globalização econômica e os desafios à formação profissional”. In: Boletim Técnico Senac. Rio de Janeiro, nº 22(2), maio/ago./ 1996, pp. 15-21. Disponível em: <http://www.fee.tche.br/sitefee/pt/content/estatisticas/pg_populacao_tabela_03.php?ano=2006&letra=M>. Acesso em: 12 Ago. 2008.

DOWBOR, Ladislau; CACCIABAVA Sílvio. *Políticas Municipais de Emprego*. Disponível em: <http://dowbor.org/politicas_municipais_emprego.asp>. Acesso em: 20 Jul. 2008.

DRUCKER, Peter F. *Fator humano e desempenho: o melhor de Peter F. Drucker sobre Administração*. São Paulo: Pioneira, 1997.

FRIGOTTO, Gaudêncio. *Educação, crise do trabalho assalariado e do desenvolvimento: Teorias em conflito*. In: FRIGOTTO, Gaudêncio. *Educação e Crise do Trabalho: perspectivas de final de século*. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 1998.

FOLHA ON LINE. *Quase metade dos municípios faz "guerra fiscal", aponta IBGE*. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u340016.shtml>>. Acesso em: 26 Out. 2007.

GASPARINI, Simone. *Construtoras contratam profissionais de outras cidades para atender a demanda*. Jornal Ibiá, p. 13, 09 e 10 Ago. 2008 – ANO 26 – N. 3487: Montenegro-RS.

GIL, Antônio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

GOLDBERG, Maria Amélia A. et al. *Avaliação de competência no desempenho do papel de orientador educacional*. In: Cadernos de Pesquisa nº 11, Fund. Carlos Chagas, São Paulo, dez. 1994, p. 21-60.

HARBISON, Frederick; MYERS A. Charles. *Educação, mão-de-obra e crescimento econômico – estratégia do Desenvolvimento de Recursos Humanos*. Ed. Fundo de Cultura: Rio de Janeiro, 1965.

HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna*. São Paulo: Edições Loyola, 1989.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/cidadesat/topwindow.htm?1>>. Acesso em: 01 Ago. 2008.

_____. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2007/defaulttab_hist.shtm>. Acesso em: 25 set. 2008.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/003/00301009.jsp?ttCD_CHAVE=4621>. Acesso em 23 mai. 2008.

IOSCHPE, Gustavo. *Educação e desenvolvimento no Brasil e no mundo*. In: ALMEIDA, Fernando José de. (org). *O DNA da educação: legisladores protagonizam as mais profundas e atuais reflexões sobre políticas públicas*. Câmara Brasileira do Livro: São Paulo, 2006.

JOHNSTON, Robert. CLARCK, Graham. *Administração de Operações de Serviços*. São Paulo: Ed. Atlas, 2004.

KAWAMURA, Lili K. *Tecnologia e política na sociedade – engenheiros, reivindicação e poder*. Ed. Brasiliense S.A, São Paulo, 1986.

KOTLER, Philip; HAIDER, Donald H.; REIN, Irving. *Marketing Público: como atrair investimentos, empresas e turismo para cidades, regiões, estados e países*. São Paulo, 1994.

LARANGEIRA, Sonia M. G. *Qualificação*. In: CATTANI, Antonio D. (org.) *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*. 3^a ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

LEITE, Elenice M. *Educação, trabalho e desenvolvimento: o resgate da qualificação*. Disponível em: <http://www.inep.gov.br/download/cibec/1995/periodicos/em_aberto_65.doc>. Acesso em 10 Out. 2006.

LERMEN, Carolina de A. *Formação de mão-de-obra é o grande desafio de Montenegro*. Jornal Ibiá, p. 8-9, 01 Set. 2005 – ANO 22 – N. 2727: Montenegro-RS.

MALHOTRA, Naresh K. *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. Trad: Vivaldo Montingelli Jr e Alfredo Alves de Farias, 3. ed., Porto Alegre: Bookman, 2001.

MANFREDI, Silvia Maria. *Qualificação e Educação: Reconstruindo Nexos e Interrelações*. 2006, Disponível em:

<http://www.institutocredicard.org.br/artigos/SilviaManfredi_artigo.pdf> Acesso em: 23 Abr. 2007.

_____. *Trabalho, qualificação e competência profissional – das dimensões conceituais e políticas*. Educ. Soc., Campinas, v. 19, n. 64, 1998. Disponível

em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010173301998000300002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 01 Out. 2006.

MATOS, Ralfo; FERREIRA, Rodrigo Nunes; *Caracterização da Rede de Localidades Urbanas Centrais do Brasil ao final do século XX*. In: Espacialidades em rede – população e migração no Brasil contemporâneo. MATOS, Ralfo. (org). Editora C/Arte: Belo Horizonte-MG, 2005.

MERCADO DE TRABALHO E RENDIMENTO NO BRASIL EM 2006. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE. Nota Técnica. Set-07. nº 50. Disponível em:

<<http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec50Pnad2007.pdf>>. Acesso em: 31 Out. 07.

MILONE, Paulo Cezar. *População, migração e desenvolvimento econômico: evidências do caso brasileiro*. São Paulo: IPE/USP, 1986.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA. *Censo Escolar 2007*. Disponível em:

<http://www.inep.gov.br/basica/censo/Escolar/Matricula/censoescolar_2007.asp?metodo=1&ano=2007&UF=RIO+GRANDE+DO+SUL&MUNICIPIO=Montenegro&Submit=Consultar>

. Acesso em 26 jul. 2008.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Combate à Discriminação no Trabalho*.

Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/discriminacao/default.asp>>. Acesso em 20 jul. 2008.

_____. *Cadastro Geral de Empregados*. Disponível

em:<<http://cagedestabelecimento.caged.gov.br/>>. Acesso em 20 jul. 2008.

_____. *Comissões Estaduais e Municipais de Emprego*. Disponível em:

<http://www.mte.gov.br/codefat/leg_comissoes.asp>. Acesso em 20 jul. 2008.

_____. *Políticas públicas de qualificação - da concepção à consertação*. Disponível em: <<http://www.google.com.br/search?q=POLITICAS+PUBLICAS+DE+QUALIFICA%C3%87%C3%83O+QUALIFICA%C3%87%C3%83O&ie=utf-8&oe=utf-8&aq=t&rls=org.mozilla:pt-BR:official&client=firefox-a>>. Acesso em 24 nov. 2007.

_____. *Plano Nacional de Qualificação 2003-2007*. Brasília: MTE, 2003.

MOURA, Enilson Simões de; MARINHO, Danilo Nolasco C. *As políticas de trabalho no Brasil: uma perspectiva do trabalhador*. In: Mercado de trabalho – conjuntura e análise nº 20. p.15-18, out. 2002.

NASCIMENTO, Lília M. dos Santos. *Contratações na construção civil cresceram 91%*. Jornal Ibiá, 20 Jul. 2007, p. 11 – ANO XXV – Nº 3.214: Montenegro-RS.

NEVES, Lúcia M. W. *Brasil Ano 2000 – Uma nova divisão de trabalho na educação*. Rio de Janeiro: Papéis e Cópias, 1997.

OLIVEIRA, José Antônio Puppim de. *Desafios do planejamento em políticas públicas: diferentes visões e práticas*. Disponível em: <http://www.fasul.edu.br/pasta_professor/arquivos/34/0735_5.4_pol%EDticas_p4.pdf>. Acesso em: 20 Jul. 08.

OLIVEIRA, Fátima Bayma. *Políticas públicas de trabalho: a qualificação profissional em perspectiva*. Disponível em: <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/CLAD/clad0047446.pdf>>. Acesso em: 31 Out. 07.

OLIVEIRA, Silvio Luiz. *Sociologia das organizações: uma análise do homem e das empresas no ambiente competitivo*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

PAIVA, Carlos Águedo. *Fundamentos para uma teoria e uma política de desenvolvimento regional: de Porter a Marx, de Marx a nós*. In: BECKER, Diniz ar. BANDEIRA, Pedro S. (org.). Respostas Regionais aos desafios da globalização. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2002.

PASTORE, José. *Falta de mão-de-obra*. O Estado de São Paulo, 12/06/2007. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em_018.htm>. Acesso em: 21 Jan. 2008.

_____. *Desemprego e Informalidade no Brasil*. Disponível em: <<http://www.josepastore.com.br/artigos/emprego/175.htm>>. Acesso em: 01 Out. 2006.

_____. *Falta muita educação*. Disponível em:
<<http://www.josepastore.com.br/artigos/emprego/174.htm>>. Acesso em: 01 Out. 2006.

_____. *A evolução do trabalho humano: leituras em relações do trabalho*. São Paulo: LTR, 2001

PERFIL DO MUNICÍPIO. Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. Disponível em:
<http://perfildomunicipio.caged.com.br/seleciona_uf_consulta.asp?uf=rs>. Acesso em: 01 Jun. 08.

PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIO 2007 – PNAD. Disponível em:
<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1230&id_pagina=1>. Acesso em: 19 Set. 2008.

_____. 2003. Disponível em:
<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2003/sintese_pnad2003.pdf>. Acesso em: 01 Out. 2006.

PINTO, José Marcelino de Rezende et al. *O Desafio da Educação do Campo*. In: Alvana, Maria Bof (Org.). *A Educação no Brasil Rural*. Disponível em:<
<http://www.publicacoes.inep.gov.br/arquivos/%7B9D3260AB-4731-47E4-B8F820F669F3172F%7D_miolo_1_educacao_brasil_rural.pdf>. Acesso em: 01 Jan. 2007.

PINTO, Ana M. R. “*O advento da automação flexível e a formação do trabalhador: fim da atividade fragmentária? Emergência da multiabilitação profissional? O horizonte entreaberto na década de 80*”. *Tempo Brasileiro* n° 105. Rio de Janeiro: abril/junho/1991.

POCHMANN, Márcio (Org.). *Demanda e perfil dos trabalhadores formais no Brasil em 2007*. Disponível em:< <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/destaque/mapadoemprego.pdf>>. Acesso em: 09 Nov. 2007.

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

PLANO PLURIANUAL – PPRA – 2006 a 2009. Prefeitura Municipal de Montenegro: RS

PUTNAM, R. D. *Comunidade e democracia: a experiência da Itália moderna*. 3 Ed. Rio de Janeiro: FGV, 2002.

QUALIFICAR-RS. Disponível em: <<http://www.fgtas.rs.gov.br/acoes.html#qualificar>>. Acesso em: 12 Out. 2007.

RENHEIMER, Márcio. *Saúde, gestão e falta de emprego*. Jornal Ibiá, 20 Jul. 2007, p. 13 – ANO XXV – Nº 3214: Montenegro-RS.

_____. *Apenas 29,8% das vagas do Sine foram preenchidas em 2005*. Jornal Ibiá, 05 Jan. 2006 – ANO 23 – Nº 2817: Montenegro-RS.

RIFKIN, Jeremy. *O fim dos empregos – o declínio inevitável dos níveis de emprego e da redução da força de trabalho*. Markon Books: São Paulo, 1996.

SANTOS, Milton. *A natureza do espaço – técnica e tempo. Razão e emoção*. São Paulo: Edusp, 2002.

FGTAS/SINE COLOCA 42,9 MIL TRABALHADORES NO MERCADO DE TRABALHO DE JANEIRO A JULHO. Disponível em: <http://www.fgtas.rs.gov.br/portal/index.php?menu=central_viz&cod_noticia=1061>. Acesso em: 03 Set. 2008.

SCHULTZ, Theodore W. *O valor econômico da educação*. Zahar Editores: Rio de Janeiro, 1973.

SIEDENBERG, Dieter Rugar. *A gestão do desenvolvimento: ações e estratégias entre a realidade e a utopia*. In: BECKER, Dinizar. WITTMANN, Milton (org.). *Desenvolvimento Regional – abordagens interdisciplinares*. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2003.

SILVA, Lorena Holzmann da. *Divisão social do trabalho*. In: CATTANI, Antonio D. (org.) *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*. 3ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

SMITH, Adam. *A riqueza das nações*. In: Os Economistas. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

SOUZA, Maria Luiza de. *Desenvolvimento de comunidade e participação*. 6 ed. São Paulo: Cortez, 1999.

WEBER, Max. *A ética protestante e o “espírito” do capitalismo*. 3ª ed. Schwarcz, São Paulo: 2005.

13) Quais são os principais meios de comunicação que você utiliza para saber sobre as ofertas de emprego?

- 1) () Rádio
 2) () Jornal
 3) () Internet
 4) () Mural do Sine
 5) () _____

14) Possui conhecimentos em informática?

- 1) () Sim 2) () Não

15) Possui algum curso em língua estrangeira?

- 1) () Sim. Qual? _____ 2) () Não

16) Participa de cursos de qualificação, em sua área, quando estes acontecem?

- 1) () Sim 2) () Não. Por quê? _____

17) Procura por ofertas de emprego fora do município de Montenegro?

- 1) () Sim 2) () Não

18) Dentre estas representações, quais você entende que devem oferecer cursos para qualificar profissionalmente o trabalhador montenegrino?

- | | |
|---|------------------------------|
| 1) () Empresas | 5) () SINE |
| 2) () ACI | 6) () ONGs |
| 3) () Escolas de Ensino
Profissionalizante | 7) () Sindicatos |
| 4) () Prefeitura Municipal | 8) () Todas |
| | 9) () Outra. Qual? _____ |

19) Quais são os cursos de qualificação que deveriam ser oferecidos aos trabalhadores de Montenegro?

Obrigado pela sua participação!

ANEXO B – INSTRUMENTO DE PESQUISA B – EMPRESÁRIOS
PESQUISA SOBRE O PERFIL DO TRABALHADOR DE MONTENEGRO ESPERADO
PELO EMPRESARIADO LOCAL

Empresa: _____

Contato _____

1) Área de atuação da empresa:

- 1) () Indústria _____ 4) () Serviços
 2) () Comércio 5) () _____
 3) () Agricultura

2) Ano de instalação no município: _____

3) N° empregados atualmente no nível operacional e no executivo:

4) Por nível hierárquico, qual o percentual das pessoas que não residem em Montenegro?

5) A empresa oferece algum tipo de incentivo educacional para seus empregados?

() Sim. Qual? _____

() Não. Por quê? _____

6) Qual destas é a idade média predominante dos empregados na empresa atualmente?

de 15 a 25 anos		de 26 a 35 anos		de 36 e 45 anos		45 anos ou mais	
--------------------	--	--------------------	--	--------------------	--	--------------------	--

7) Sobre grau de instrução, de maneira geral, qual destes é o predominante entre os empregados na empresa atualmente?

Ensino Fundamental incompleto		Ensino médio/profissional incompleto		Graduação incompleto		Pós-Graduação	
Ensino Fundamental completo		Ensino médio/profissional completo		Graduação completo			

8) N° de cursos internos de qualificação promovidos pela empresa em:

2005	N° cursos ofertados	2006	N° cursos ofertados	2007	N° cursos ofertados	2008*	N° cursos ofertados
	N° Participantes		N° Particip.		N° Particip.		N° Particip.

*executado e projetado

9) A empresa se vale do SINE para captar vagas, quando estas são abertas?

() Sim () Não. Por quê? _____

10) Quais destas são as formas mais usuais adotadas pela empresa para a captação de vagas?

- () CIEE () Agências Privadas de Emprego
 () SINE () Outra. Qual? _____
 () Captação Interna

11) Qual a porcentagem da mão-de-obra existente na empresa que ainda pode ser considerada como desqualificada?

12) Quais as áreas de qualificação que apresentam maior carência de formação?

13) Quais destes fatores a empresa considera como prioritários para se contratar pessoas de outros municípios, quando as de Montenegro não suprem suas necessidades?

- | | |
|--|---|
| 1) () Falta de qualificação | 4) () Má impressão do trabalhador montenegrino |
| 2) () Pouca ou nenhuma experiência/especialização | 5) () Experiências passadas na Justiça do Trabalho |
| 3) () Existência de transporte intermunicipal | 6) () _____ |

14) Quais destes meios são os mais utilizados para a divulgação de vagas da empresa?

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 1) () Rádio local | 6) () Divulgação interna |
| 2) () Rádio de abrangência regional | 7) () SINE |
| 3) () Jornal local | 8) () Outras agências de emprego |
| 4) () Jornal de grande circulação | 9) () Não costuma divulgar as vagas |
| 5) () Internet | 10) () Outro. Qual? _____ |

15) 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 montenegrina? _____

16) Quais seriam os atributos que poderiam ser considerados como formadores do perfil ideal do trabalhador montenegrino, para que este pudesse ser contratado por sua empresa?

17) Você considera que existe algum outro aspecto não mencionado nesta pesquisa, mas é fundamental para a contratação do trabalhador montenegrino em sua empresa?

Obrigado pela sua participação!

ANEXO C – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM A ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL
SOBRE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DESENVOLVIMENTO EM
MONTENEGRO-RS

Entrevistado: Percival de Oliveira – Prefeito de Montenegro-RS

Data da Entrevista: ____ de Julho de 2008.

- 1) Na sua visão, quais são os pontos positivos e negativos que a vinda de novas empresas trouxe para o município de Montenegro?
- 2) O Senhor entende que o perfil do trabalhador montenegrino condiz com o perfil exigido pelas empresas do município?
- 3) Com relação aos recursos destinados pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), existem parcerias entre a Prefeitura Municipal e alguma entidade que recebe tais recursos, com o intuito de investir na qualificação profissional dos montenegrinos?
- 4) Quais são as ações realizadas e em andamento, em termos de Políticas Públicas, e quais são as estratégias, por parte de Administração Municipal, destinadas à qualificação profissional?
- 5) Como o Senhor avalia 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 montenegrina?
- 6) Quais são ou seriam os principais entraves para a formação dessa parceria?
- 7) Em caso afirmativo sobre os recursos voltados à qualificação, como a Prefeitura Municipal faz a divulgação para a população?
- 8) A qualificação profissional em quais os setores de atividade econômica deveria ser fomentada?
- 9) E o que deveria ser fomentado prioritariamente na qualificação profissional?
- 10) No estágio atual, com base em que critérios e fatores, o Senhor acredita que Montenegro poderia ser considerado como um município desenvolvido?

ANEXO D – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM O REPRESENTANTE DA
SECRETARIA MUNICIPAL DE INDÚSTRIA, COMÉRCIO E TURISMO (SMIC) SOBRE
QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DESENVOLVIMENTO EM MONTENEGRO-RS

Entrevistado: Dario Colling – Secretário de Indústria, Comércio e Turismo (SMIC) de Montenegro-RS

Data da Entrevista: ____ de _____ de 2008.

- 1) Na sua visão, quais são os pontos positivos e negativos que a vinda de novas empresas trouxe para o município de Montenegro?
- 2) O Senhor entende que o perfil do trabalhador montenegrino condiz com o perfil exigido pelas empresas do município?
- 3) Como o Senhor avalia 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 montenegrina?
- 4) Quais são ou seriam os principais entraves para a formação dessa parceria?
- 5) Atualmente, quais seriam os setores que necessitariam de um aporte de recursos em termos de qualificação profissional?
- 6) Que ações a PMM desenvolveu ou está desenvolvendo no sentido de conhecer quais são as carências de qualificação profissional da população montenegrina?
- 7) No estágio atual, o Senhor acredita que Montenegro poderia ser considerado como um município desenvolvido?

ANEXO E – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM OS CANDIDATOS À PREFEITURA MUNICIPAL SOBRE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DESENVOLVIMENTO EM MONTENEGRO-RS

Entrevistado: _____ . Candidato a Prefeito de Montenegro-RS

Data da Entrevista: ____ de _____ de 2008.

- 1) Na sua visão, quais são os pontos positivos e negativos que a vinda de novas empresas trouxe para o município de Montenegro?
- 2) Qual a sua percepção sobre o preparo profissional do trabalhador montenegrino?
- 3) O Senhor entende que o perfil dele atende a necessidade empresarial do município?
- 4) O seu programa de governo contempla alguma ação em termos de Políticas Públicas, destinada à qualificação profissional para a população montenegrina?
- 5) E se estas existem, quais são as estratégias para tanto?
- 6) Caso fores eleito, como o Senhor avalia a possibilidade de ser formada uma parceria com as Escolas Profissionalizantes, o SINE e as empresas locais a fim de qualificar a população montenegrina? Quais seriam os benefícios? Haveria algum entrave?
- 7) Na sua visão, quais seriam os setores econômicos que mereceriam mais investimento em termos de qualificação profissional?
- 8) No estágio atual, o Senhor acredita que Montenegro poderia ser considerado como um município desenvolvido? Com base em que critérios e fatores?

ANEXO F – QUESTIONÁRIO APLICADO À COORDENAÇÃO DA AGÊNCIA DO
SINE/FGTAS SOBRE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL EM MONTENEGRO-RS

Entrevistado: Carlos Gilberto Born – Coordenador do SINE/FGTAS da agência de Montenegro-RS

Data: ____ de _____ de 2008.

1) Na sua visão, quais são os pontos positivos e negativos que a vinda de novas empresas trouxe para o município de Montenegro?

2) O Senhor entende que o perfil do trabalhador montenegrino atende às necessidades empresariais do município?

3) Como o Senhor avalia a possibilidade de ser formada uma parceria com Prefeitura Municipal, as Escolas Profissionalizantes e as empresas locais a fim de qualificar a população montenegrina? Quais seriam os benefícios? Haveria algum entrave?

4) Atualmente, quais seriam os setores que necessitariam uma maior ênfase em termos de investimentos em qualificação profissional?

5) Que ações o SINE/FGTAS desenvolveu ou está desenvolvendo no sentido de conhecer quais são as carências de qualificação profissional da população montenegrina?

Obrigado pela sua participação!

ANEXO G – QUESTIONÁRIO APLICADO ÀS ESCOLAS PROFISSIONALIZANTES
SOBRE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL EM MONTENEGRO-RS

Entrevistado(a): _____ Diretor(a) da
Escola _____ de
Montenegro-RS

Data: ____ de _____ de 2008.

1) Atualmente, quantos cursos técnicos a Instituição oferece? _____

2) Quantos estudantes, atualmente, freqüentam os cursos técnicos? _____

3) A Instituição oferece bolsas de estudo para estes estudantes?

() Sim. De que maneira? _____

() Não. Por quê? _____

4) Na sua visão, com a vinda de novas empresas para o município de Montenegro, a procura pelos cursos técnicos oferecidos pela Instituição:

() Aumentaram () Sem conhecimento

() Permanecerem estáveis () _____

() Diminuíram

5) A Instituição possui alguma estatística onde indica que todos ou a grande maioria dos estudantes que se qualificam nos cursos técnicos oferecidos pela Instituição estão trabalhando nas empresas do município de Montenegro?

() Sim () Não

6) Como o (a) Senhor(a) avalia a possibilidade de ser formada uma parceria com a Prefeitura Municipal, o SINE e as empresas locais a fim de qualificar a população montenegrina? Quais seriam os benefícios? Haveria algum entrave? _____

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

Obrigado pela sua participação!

ANEXO H – RELAÇÃO COMPLETA DE CURSOS DE QUALIFICAÇÃO SOLICITADOS
NA AGÊNCIA DO SINE/FGTAS

Cursos	Jan-08	Fev-08	Mar-08	Abr-08	Mai-08	Jun-08	Total	%
Computação/Informática	8	33	62	27	28	47	205	18.49
Todos possíveis	14	21	39	26	29	3	132	11.90
Inglês e Espanhol	3	18	24	13	18	10	86	7.75
Mecânica Industrial								
Básica	4	12	26	10	21	5	78	7.03
Cursos téc. Em geral	0	5	8	4	14	9	40	3.61
Instalação Elétrica	3	3	12	6	9	6	39	3.52
Op. Máq. Pesadas	1	11	7	4	4	5	32	2.89
Atendimento ao Público	1	5	9	3	2	10	30	2.71
Administração	2	9	6	4	2	1	24	2.16
Solda	2	4	5	5	6	2	24	2.16
Telefonista	1	0	0	0	0	21	22	1.98
Vendas	0	3	7	5	5	2	22	1.98
Cozinha	2	5	2	1	3	5	18	1.62
Téc. Seg. Trabalho	1	2	6	5	2	0	16	1.44
Vigilante	2	2	4	2	1	2	13	1.17
Plásticos	0	0	3	4	3	2	12	1.08
Pintor	2	1	5		3	0	11	0.99
Secretariado	1	2	2	1	2	3	11	0.99
Cabeleireiro	1	4	0	1	3	1	10	0.90
Caldeiraria	0	0	2	2	4	2	10	0.90
Logística	0	4	2	0	2	2	10	0.90
Padaria	2	2	2	0	0	4	10	0.90
Recepcionista	2	2	3	1	0	2	10	0.90
Tornearia	1	4	2	2	1	0	10	0.90
Eletrônica	1	0	3	2	2	1	9	0.81
Mec. Hidráulico	1	1	0	4	3	0	9	0.81
Relações Humanas	0	4	1	3	0	1	9	0.81
Tratamento Térmico	0	1	0	0	0	8	9	0.81
Alimentos	0	0	4	0	3	1	8	0.72
Aux. Administrativo	0	0	2	3	1	2	8	0.72
Contabilidade	0	0	2	1	2	3	8	0.72
Educação básica gratuita	1	0	2	1	3	1	8	0.72
Construção e manutenção predial	0	1	1	1	1	3	7	0.63
Farmácia	0	0	2	0	1	4	7	0.63
Mecânico	2	1	0	0	1	3	7	0.63
Confeiteiro	1	3	2	0	0	0	6	0.54
Corte e Costura		3		1	0	2	6	0.54
Instrumentação		1			4	1	6	0.54
Téc. Enfermagem/Saúde		2	3		1	0	6	0.54
Artesanato	1	2			1	1	5	0.45
Pedreiro			3		2	0	5	0.45
PPT			1	2	2	0	5	0.45
Química		2	1	1	1	0	5	0.45
Téc. Meio Ambiente		1			1	3	5	0.45
Encanador			2		1	1	4	0.36
Montador de Peças/Automóveis			2	1	1	0	4	0.36
Porteiro (Feminino)	1		2		1	0	4	0.36
Serviços Gerais			3		0	1	4	0.36
Teatro			3		1	0	4	0.36

Cursos	Jan-08	Fev-08	Mar-08	Abr-08	Mai-08	Jun-08	Total	%
Telecomunicações			1	1	1	1	4	0.36
Agropecuária			2		1	0	3	0.27
Carga e Descarga		1	1		1	0	3	0.27
Couro			1	2	0	0	3	0.27
Garçom	1			1	0	1	3	0.27
Inspetor de Qualidade		1	1	1	0	0	3	0.27
Marceneiro			1		0	2	3	0.27
Montador de Peças/Automóveis		2			1	0	3	0.27
Petroquímica			2	1	0	0	3	0.27
Açougueiro	1		1		0		2	0.18
Área Industrial	1				1	0	2	0.18
Almoxarife			2		0	0	2	0.18
Atendente de Creche			1		0	1	2	0.18
Audiovisual			2		0	0	2	0.18
Brigada de Incêndio		1			1	0	2	0.18
Doméstica		1	1		0	0	2	0.18
Eletromecânica				1	0	1	2	0.18
Ética/Boas Maneiras			2		0	0	2	0.18
Instalador de Ar Condicionado			1	1	0	0	2	0.18
Liderança			1	1	0	0	2	0.18
Marketing			1		0	1	2	0.18
Merendeira			1	1	0	0	2	0.18
Téc. Informática			1		0	1	2	0.18
Artes Gráficas				1	0	0	1	0.09
Aux. Produção			1		0	0	1	0.09
Braille		1			0	0	1	0.09
Cobrador de ônibus		1			0	0	1	0.09
Crochê e Tricô	1				0	0	1	0.09
Culinária			1		0	0	1	0.09
Dança e Música			1		0	0	1	0.09
Datilografia		1			0	0	1	0.09
Dept. Pessoal			1		0	0	1	0.09
Engenharia Civil			1		0	0	1	0.09
Engenharia Mecânica			1		0	0	1	0.09
Libras		1			0	0	1	0.09
Magistério			1		0	0	1	0.09
Montador de Móveis		1			0	0	1	0.09
Paisagismo		1			0	0	1	0.09
Psicologia		1			0	0	1	0.09
Setor Moveleiro			1		0	0	1	0.09
Cuidados geriátricos						1	1	0.09
Empreendedorismo						1	1	0.09
Téc. Serviços						1	1	0.09
Total	65	187	308	157	201	191	1109	100.00
Sem resposta	33	45	49	10	27	22	186	xxxxxx

ANEXO I – RESPOSTAS OBTIDAS COM A ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL E SOBRE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DESENVOLVIMENTO

1) Na sua visão, quais são os pontos positivos e negativos que a vinda de novas empresas trouxe para o município de Montenegro?

Prefeito Percival de Oliveira PMDB/PP/PPS/DEM/PV	Secretário Dario Colling
<p>Podemos destacar a geração de emprego e renda, que acabam contribuindo para o desenvolvimento da cidade. Tudo isso acaba trazendo a necessidade de investimentos em habitação, educação, saúde, segurança, etc.</p>	<p>Acho que só tem pontos positivos, nenhum negativo, pelo contrário. por que, cada indústria que chega ela tem uma realidade diferente da outra, nenhuma é igual a outra, todas são diferentes e cada uma tem uma necessidade de mão-de-obra. Apesar de nós termos 13 cursos técnicos em Montenegro e que abrangem as mais variadas áreas, além disso, o município tem parcerias (...) e foram arranjados e administrados cursos em parceria com o Município e empresas locais. Num primeiro momento, além destes 13 cursos técnicos que existem, tanto na área pública como na privada, houve este treinamento, sempre direcionado para o chão de fábrica. Então veja, num primeiro momento nós treinamos 60 pessoas para Desenho Técnico (...) e a outra questão foi, vamos dizer assim, um curso onde foram treinadas 90 mulheres (...) no sentido de que uma pessoa pudesse operar uma máquina CNC (...). O que nós notamos e nos impressionou é de que, antes de terminarem este curso, elas já estavam sendo contratadas por outras empresas fora de Montenegro. Então, estamos preparando mão-de-obra para nós e ao tempo, exportando (...).</p>

2) O Senhor entende que o perfil do trabalhador montenegrino condiz com o exigido pelas empresas do município?

Prefeito Percival de Oliveira	Secretário Dario Colling
<p>Os trabalhadores da cidade entendem a importância de se ter uma boa qualificação profissional, por isso, eles buscam o aprimoramento através de ações desenvolvidas pelo município em parceria com instituições (...). O município entende que é preciso haver investimentos nessa área. Deverá ser instalada, brevemente, em Montenegro uma grande escola profissionalizante.</p>	<p>Veja, é extremamente difícil isso aí, pois nós não sabemos qual é a empresa que vai chegar amanhã (...), e cada empresa tem uma realidade de mão-de-obra. Mas como se trata de empresa industrial, mais ou menos se assemelha, mas não são iguais (...). (Repetindo a pergunta: o perfil do trabalhador montenegrino é condizente com a necessidade empresarial?) Não, absolutamente não, porque cada curso técnico tem 3 anos em nível de ensino médio e você não se prepara uma mão-de-obra de hoje para amanhã. Então, o que eu acho que deveria haver e que a gente está tentando fazer é continuar estas parcerias (...), mas isso também não fica apenas no campo da indústria, nós podemos ir adiante. Na questão do comércio (...). Então, o que eu posso te dizer é que não atende, mas isso pode ser resolvido a longo prazo.</p>

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

Prefeito Percival de Oliveira – Recentemente, estivemos em Brasília, onde participamos de uma audiência com o Ministro do Trabalho e Emprego, Carlos Lupi, onde cobramos do Ministério recursos destinados a essa área.

- 4) Quais são as ações realizadas e em andamento, em termos de Políticas Públicas, e quais são as estratégias, por parte da Administração Municipal, destinadas à qualificação profissional?
5) Como a Prefeitura faz a divulgação destes para a população?

Prefeito Percival de Oliveira – Atualmente, o município realiza parcerias com os cursos ministrados por duas escolas técnicas. A prefeitura divulga esses cursos através de sua assessoria de imprensa. São produzidos releases, que são enviados para todos os meios de comunicação de Montenegro e região (TV, rádio e jornal).

- 6) Que ações a PMM desenvolveu ou está desenvolvendo no sentido de conhecer quais são as carências de qualificação profissional da população montenegrina?

Secretário Dario Colling – Sobre o desemprego, passa um ano, a tecnologia se renova e tem que também se renovar o conhecimento (...). O município está fazendo dentro do seu orçamento, o que lhe coube (...). A obrigação do município é com o ensino fundamental, o ensino técnico fica nas escolas das redes pública e privada. (...) Há, ainda, a possibilidade de vir uma escola técnica para o município (...). Sobre as carências, nós sabemos sobre a realidade das empresas existentes em Montenegro e das que estão se instalando.

- 6) Como o Senhor avalia 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 montenegrina? 7) Haveria entraves para a formação dessa parceria?

Prefeito Percival de Oliveira	Secretário Dario Colling
<p>O município já realiza parcerias (...). Novas parcerias serão sempre bem-vindas. Por parte da Prefeitura, não há nenhum entrave. Estamos sempre buscando novas parcerias.</p>	<p>Olha, nós trabalhamos, a SMIC, o município de Montenegro, tem trabalhado com a FGTAS cursos, inclusive quando, (...) no orçamento da Fundação, há recursos, nós discutimos com eles o direcionamento dos cursos (...). Só que nesses últimos tempos, não tem acontecido cursos por falta de recursos, por parte do SINE. O SINE, procura colocar a pessoa no emprego e a FGTAS visa dar o suporte técnico no sentido de preparar a pessoa para o trabalho, direcionada à vocação de cada localidade. (...) Nós estamos fazendo um levantamento com estas indústrias que estão vindo, a gente está perguntando que tipo de mão-de-obra precisa (...), por que todas as empresas que vem (...) dá a opção, então as pessoas tem que entender isso, que é extremamente importante, o ser humano não é uma peça descartável. Por exemplo, se nós quiséssemos dizer assim: você só vai se instalar em Montenegro como empresa se tu garantires que todos os funcionários serão contratados de Montenegro. Isso é um absurdo. O <i>staff</i> principal vem junto, tranqüilamente, e aquele pessoal técnico qualificado também (...).</p>

8) Em quais os setores de atividades econômica a qualificação profissional deveria ser fomentada? 9) E o que deveria ser fomentado prioritariamente na qualificação profissional?

Prefeito Percival de Oliveira	Secretário Dario Colling
<p>Indústria, comércio e serviços. Qualificação: metal mecânica, mecânica, elétrica, química (na área industrial). Treinamento em atendimento (comércio). Na área de serviços turísticos: garçons, taxistas e pessoas ligadas ao turismo receptivo. Qualificação: metal mecânica, mecânica, elétrica, química (na área industrial). Treinamento em atendimento (comércio). Na área de serviços turísticos: garçons, taxistas e pessoas ligadas ao turismo receptivo.</p>	<p>Bom, olha, eu posso te dizer (...) nas pequenas empresas, por que o maior número de empregos está nas pequenas empresas (...). Então, eu acho que no comércio, onde emprega mais, nas pequenas empresas, os taxistas (...), acho que nós temos que começar pela base (...). Comércio, Serviços, Agroindústria, e aí então em indústria da área química, de couro e metal-mecânico (...).</p>

10) No estágio atual, com base em que critério e fatores, o Senhor acredita que Montenegro poderia ser considerado como um município desenvolvido?

Prefeito Percival de Oliveira	Secretário Dario Colling
<p>Através das empresas que estão chegando e a ampliação das empresas aqui existentes. Nossa cidade ocupa atualmente a 23ª colocação no Estado, em retorno de ICMS e a 5ª no ranking dos maiores exportadores. Por todas as empresas que estão chegando e por todos os investimentos que estamos fazendo, com certeza, nossa cidade estará, em cinco anos, entre as dez maiores do estado, em retorno de ICMS.</p>	<p>Montenegro não está desenvolvido, falta muito, mas nós estamos caminhando para isso. Por que na verdade, a economia é como uma roda (...), então mexe com toda a estrutura econômica do município, qualquer investimento que seja. E dentro do possível, dentro de 4 a 5 anos, nós, talvez, tenhamos diminuído a questão do desemprego em Montenegro(...). Ainda não estamos desenvolvidos, estamos em desenvolvimento, em vias de desenvolvimento (...) e durante este período, também, queremos formar muito mais técnicos que temos hoje, por que é importante que se diga que na turma, eles são na base de 20 pessoas que se formam (...), e às vezes a necessidade da empresa é muito maior (...). Quando eu tenho a formação na mão e eu sei que esse tipo de mão-de-obra tem uma procura grande, eu vou ver onde eu vou ganhar mais (...). A verdade é essa, o Capital não tem amor a ninguém (...), nem patriotismo (...).</p>

ANEXO J – RESPOSTAS OBTIDAS COM OS CANDIDATOS AO CARGO DE PREFEITO MUNICIPAL SOBRE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DESENVOLVIMENTO

1) Na sua visão, quais são os pontos positivos e negativos que a vinda de novas empresas trouxe para o município de Montenegro?

Heitor Lermen PT/PC do B/PSB	Luís Américo Alves Aldana PSOL	Paulo Azeredo PDT/PSDB/PTB/PRB/PR
<p>(...) As empresas tem se instalado em Montenegro pela função de sua localização estratégica, ou seja, por estar próximo do Pólo Petroquímico de Triunfo, do Porto de Rio Grande e do Pólo Metal-Mecânico de Caxias do Sul. É o último "vazio" para a implantação destes investimentos. Isto é um incremento importante em termos de arrecadação, que com o passar dos anos vem aumentando em razão disso, o propicia em termos de PIB <i>per capita</i> comparar-se com Novo Hamburgo, por exemplo. Para além do aspecto positivo em termos de arrecadação, é preciso agregar a qualificação do desenvolvimento social de nossas comunidades. Do ponto de vista negativo, nós não estamos utilizando a nossa mão-de-obra, ela tem vindo quase que completamente de outras regiões. Há um deslocamento de pessoas não qualificadas, em razão desta expectativa (...). Existem prós e contras, mas eles estão muito relacionados à Gestão Pública. A questão dos incentivos concedidos é muito mal feita. Nossos gestores tem repetido a forma de repasse de recursos aos grandes empreendimentos que não necessitam.</p>	<p>(...) O que se fala muito é dos reflexos econômicos da vinda de uma empresa, nunca se fala da função social da empresa (...). Necessariamente ela vai te trazer benefícios públicos ou mais verbas para se aplicar em assistência e saúde pública. Significa isso? Teoricamente sim, mas na prática não. (...) O que se diz na maioria das vezes: vai aumentar a arrecadação? Mas para quê? E até quando? (...) Eu acho que existem mais pontos negativos do que positivos (...). Primeiro, a cidade não se preparou para receber estas pessoas (...) não há nem habitação para receber quem vêm de fora, as pessoas da cidade não estão preparadas para trabalhar nestas empresas (...) é tudo feito mais no sentido arrecada tório (...). A cidade não tem infra-estrutura (...). Não há um planejamento para receber empresas em Montenegro (...), não há uma meta (...) de instalação de empresa, não há um estudo de impacto ambiental (...). Interessa é quanto ela vai nos dar em arrecadação, (...) não tem definida, esclarecida, não se sabe qual a vocação produtiva do município, embora para mim já esteja claro. Querem transformar Montenegro em uma cidade industrial, mas o que estamos vendo: tudo desordenadamente (...). Até hoje, Montenegro nunca fez um estudo (...) na área habitacional, saúde, quais os benefícios? Para mim, benefício é só esperança . Até hoje, a prova é de que o aumento de arrecadação não erradicou a pobreza (...).</p>	<p>Os pontos positivos e negativos da vinda destas empresas estão diretamente ligados à visão do município para definir a capacitação para isso e à infraestrutura, com o também a capacidade de produção do nosso município (...). Quanto à formação de mão-de-obra também (...), existe uma falta desta, seja na parte de manutenção, ou na tática. A própria Empresa X trouxe muita mão-de-obra de fora, ou seja, há um incentivo por parte do município, e não há uma preparação de mão-de-obra (...), ou seja, os trabalhadores que vem, vem de fora. Também não há uma infra-estrutura de moradia, muitos que ganham seus salários no município, não moram aqui, moram fora, e a nossa visão é essa: trabalhar na qualificação técnica e profissional do nosso trabalhador, seja ele jovem, para o primeiro emprego, como também aquele trabalhador ou trabalhadora que busca uma oportunidade de trabalho.</p>

2) Qual a sua percepção sobre o preparo profissional do trabalhador montenegrino?

Heitor Lermen	Luís Américo Alves Aldana	Paulo Azeredo
<p>Desde o século passado nós tivemos uma queda muito grande na qualidade da educação de um modo geral é uma questão séria quando se trata de uma educação formal. Isto resultou para muitos que (...) eles não saem qualificados para a vida, para o trabalho, para empreender (...). Então, o trabalhador de nossa cidade (sic) está inserido neste contexto, com uma baixa qualificação para o trabalho. E que aqui é complementado pela absoluta ausência do Poder Público Municipal em ações, na busca de construções de parcerias deste processo, que deveria ocorrer, pois quando eu sei que vem um empreendimento com a devida antecedência, eu posso incidir de tal modo que estes nossos trabalhadores, na medida e na quantidade necessária, mas não para gerar um exército de reserva para as empresas que baixam salários, mas na exata medida estejam disponíveis na nossa comunidade para atender esta demanda.</p>	<p>As coisas estão mudando, (...) desde 1987, 86, já se falava na Robótica (...), com a mecanização, e mais recente, com o computador, a eletrônica (...), se desenvolveu violentamente os mecanismos que dispensam a figura humana (...), e que trabalha em uma indústria fazendo repetidamente a mesma operação. (...) O que é mais complexo, acaba a máquina fazendo, o projetista, pode sim, o pesquisador, o cientista, que desenvolvem produtos tem ainda um mercado (...). Mas o que faz hoje esse serviço de preparação de mão-de-obra? (...). Preparam aquela mão-de-obra para um determinado tempo (...) que será utilizada por um certo período e depois é descartada (...). A mão-de-obra é preparada momentaneamente (...). Outra função social da indústria, pegar o funcionário e fazer ele se desenvolver.</p>	<p>(...) Acreditamos que hoje, com a própria Mecatrônica (...) é uma aglutinação da mão-de-obra e para a capacitação do profissional. E é um mercado que existe e ainda nós não temos em Montenegro e vamos buscar trazê-lo. (...) temos ainda um forte trabalho na agricultura, que é a base do município, com a escola técnica que tínhamos e foi desativada (...), além de uma central de arranjo mento de mão-de-obra para produtos de origem primária, vegetal e animal, que também não funciona. Hoje, também, se entende que é possível, sim, nós identificarmos a carência de mão-de-obra nesses setores e se conveniar com empresas, (...) colégios para criarmos a mão-de-obra para as empresas do município e da região. Com isso, nós temos a visão de que há uma oportunidade forte e uma associação, no sentido de que vamos utilizar os empresários, que aportam, mas como também oportunizam a mão-de-obra do pessoal de Montenegro. Associado a isso, temos uma proposta levada ao Governo Estadual, que é à medida que os empresários nossos oportunizam o trabalho para pessoas do município, existe uma redução de impostos para estimular o emprego e a renda da população (...). Seria fomentar tanto para o emprego para como para o comércio local (...).</p>

3) O Senhor entende que o perfil dele atende a necessidade empresarial do município?

Heitor Lermen	Luís Américo Alves Aldana	Paulo Azeredo
<p>O perfil está muito abaixo desta necessidade, independente destes novos investimentos, deveria haver uma incidência da questão pública, das entidades privadas no sentido de elevar este nível, este conhecimento. Nós temos setores que hoje, por exemplo, temos uma demanda grande em várias áreas, como a construção civil (...), onde se leva meses para se achar um profissional.</p>	<p>Não, efetivamente não. É claro, diante dos dados (...) não há consciência do trabalho, nem do trabalhador, nem do empregador, não sabemos ainda o que é trabalho (...). Não temos condições hoje (...) que estamos aptos, não temos, não há nem consciência disso. As pessoas estão aceitando empregos que eles nem têm aptidão (...).</p>	<p>Não, não atende a necessidade empresarial e temos exemplos disso. Um exemplo é uma empresa que está com a proposta na Câmara, que pede mais de 1 milhão de reais e que prevê a geração de 32 empregos. Então, não há preocupação em se contratar as pessoas de Montenegro e a nossa proposta consistem em reverter esta situação. Temos empresas em Montenegro que geram mais de 100 empregos e não conseguem encontrar pessoas próximas à empresa. Então, é preciso ter uma visão de incentivar a todos, ou seja, estimular o pequeno, o médio e o grande empresário para que o trabalhador de Montenegro possa trabalhar nas empresas daqui, e não como acontece atualmente, onde pessoas trabalham, mas não moram no município.</p>

- 4) O seu programa de governo contempla alguma ação em termos de Políticas Públicas, destinada à qualificação profissional para a população montenegrina?
5) E se estas existem, quais são as estratégias para tanto?

Heitor Lermen	Luís Américo Alves Aldana	Paulo Azeredo
<p>Na verdade, o plano de governo está sendo construído. Ele se dará por meio de um processo de troca, de busca e de discussão (...). Em termos de desenvolvimento, ele não é um tema tão somente local, é um tema regional, então o nosso programa de governo vai contemplar a região, pois Montenegro é o maior município da região e assim, que ele dialogue com os municípios menores (...). A estratégia é dialogar com a região, formatar a Política Pública que incida nos nós críticos da comunidade, que trabalhem temas de trabalho e renda, como o fomento à economia solidária, ao artesanato, ao turismo, à qualificação profissional, buscar relação com as Universidades (...) no sentido da extensão, de trazer uma relação entre as Universidades e o setor econômico (...). Busca de parceria entre os agentes econômicos e sociais (...). Relação com o Governo Federal (...).</p>	<p>(...) todo município deve ter um plano municipal de educação (...) para se adequar a realidade nacional (...) para crescer, desenvolver harmoniosamente como toda a Nação, como todo o País. Montenegro não tem. Isto é básico, é o marco teórico do teu plano de governo (...). Educação tem que se pensar no mínimo, 10 anos, Montenegro está tão em atraso, não tem amostragem. Temos que colher amostragem (...) quantas crianças tem na escola, idade, onde moram, quantas não tem escola, o que o Estado atende (...), está colhendo dados, hoje não está claro (...). Tendo este quadro, efetivamente, se monta a tua previsão de orçamento, o que vai se investir em educação (...). Nós precisamos nos apropriar da realidade de Montenegro (...), tem que se saber quantas crianças nascem em Montenegro, para ser utilizado no projeto. Ele é dinâmico (...). Temos que descobrir a vocação de Montenegro, que profissional vamos preparar? Será que é só para a indústria? (...) Nesse plano vai constar isso (...). Sentido de escola não é um prédio, é um conjunto de pessoas de uma determinada comunidade (...). Por isso defendemos a nucleação da escola (...), qual é a vocação de cada aluno? (...) e vai adequar a escola com a sua realidade local (...), além de observar melhor a educação especial (...) e para isso tem solução. Basicamente, a questão das ações necessita de projeto.</p>	<p>Sim, nós vamos investir em Educação (...), por meio da busca por Escolas Federais, que deveriam estar em Montenegro e não em outros municípios, pois aqui é um município-pólo, que possui uma economia diversificada. Por isso, é necessário que sejam criadas escolas que atendam a demanda do município. Isto porque, nós acreditamos no potencial do , mas não se pode ignorar de que ainda é preciso melhorar, e muito, as questões relacionadas à educação, principalmente, à profissional (...). Além disso, buscar junto ao Governo Estadual para que se possa ampliar as escolas já existentes e buscar mais cursos que atendam as necessidades tanto da população como das empresas que já estão ou que estão chegando a Montenegro.</p>

6) Caso fores eleito, como o Senhor avalia a possibilidade de ser formada uma parceria com as Escolas Profissionalizantes, o SINE e as empresas locais a fim de qualificar a população montenegrina? Quais seriam os benefícios? Haveria algum entrave?

Heitor Lermen	Luís Américo Alves Aldana	Paulo Azeredo
<p>(...) O que vai constar em nosso programa de governo é a municipalização do espaço do SINE (...). Dentro de uma política de desenvolvimento da região (...) buscando oportunidade de trabalho e renda, crédito, extensão, transformar aquele espaço em um centro público (...) discutindo o tema do desenvolvimento e formação de políticas públicas para concretizá-lo. (...) O objetivo é ter um espaço onde tu acumules o conhecimento, o Poder Público, o poder econômico e o aplique na região, para a região, de forma complementar (...).</p>	<p>Imediatamente sim, ir de pronto procurar isso, por que lá vamos encontrar dados (...). A resposta é positiva (...). Nós entramos com a questão política (...) e eles vão entrar com a questão prática (...). Imediatamente, temos que estabelecer a partir desse momento inicial (...) atender qual é o público (...) e temos que buscar meios para isso. (...)</p>	<p>Viável, pois (...) o que será gerado, no nosso entendimento, são inúmeros benefícios de uma maior qualificação de pessoas do município, que sabidamente, não tem oportunidade, muitas vezes, de conseguir um emprego porque não tem a qualificação necessária. (...) Do nosso ponto de vista, não haveria nenhum entrave, pelo contrário, iremos reforçar a participação de todos, pois acreditamos que só assim, se pode identificar o que é preciso para suprir as carências da população montenegrina.</p>

7) Na sua visão, quais seriam os setores econômicos que mereceriam mais investimento em termos de qualificação profissional?

Heitor Lermen	Luís Américo Alves Aldana	Paulo Azeredo
<p>Se fará um levantamento, a partir de uma ampla discussão com as entidades, com o setor econômico para que esta questão sejam baseadas em dados específicos (...). No atual cenário econômico está a Construção Civil, o setor da 3.a Geração do Pólo Petroquímico, na área do plástico, algum atendimento na área metal-mecânica, no Turismo e também, fomentar o empreendedorismo (...).</p>	<p>(...) Nós queremos dotar a zona rural, o produtor rural de infra-estrutura, fazer uma supersecretaria do Meio Ambiente que vai ter sua relação com a Secretaria da Agricultura (...). Queremos formar setores que auxiliem o desenvolvimento da tecnologia no campo (...): tratamento de resíduos, sólidos e líquidos, apontar quais são os resíduos. (...) Implantar a escola rural e há financiamento para isso (...). Então ali, nós vamos preparar aquele homem para trabalhar no campo (...). Até porque hoje, aqui em Montenegro, já existem escolas técnicas preparatórias para outras áreas (...), e este é o setor menos abrangido, menos contemplado. O campo é realmente, a parte mais importante.</p>	<p>Principalmente o comércio, que ainda não está totalmente preparado para oferecer mais opções de lazer (shoppings, etc.) para os jovens e preparo para se estruturar melhor. Além disso, entendemos que deve-se auxiliar o pequeno empresariado, a fim de incentivar que o pequeno empreendedor consiga por em prática o seu negócio, até porque, a maioria dos estabelecimento da cidade são deste porte (...).</p>

8) No estágio atual, o Senhor acredita que Montenegro poderia ser considerado como um município desenvolvido? Com base em que critérios e fatores?

Heitor Lermen	Luís Américo Alves Aldana	Paulo Azeredo
<p>Eu sempre vou olhar o desenvolvimento do ponto de vista do desenvolvimento social. Eu acho que não, temos investimentos em saneamento básico quase zero, um índice de analfabetismo de quase 7%, uma carência de habitação da ordem de quase 3 mil habitações, uma faixa de desemprego bastante significativa. Embora o PIB <i>per capita</i> seja alto, nós temos uma população pobre e poucos de classe média e um grande contingente abaixo da linha da pobreza (...), mas a minha percepção é de que há muito por fazer para se considerar Montenegro como um município desenvolvido.</p>	<p>Não, não é desenvolvido. Primeiro vou dizer sobre a falta de desenvolvimento, (...) não há na cidade um debate político, ou por que não querem debater política pública (...). Montenegro tem revelado um índice de coisas ruins muito superiores há anos atrás: violência, crime, doenças, tudo aqui está num crescendo (...), falta de atendimento dentário (...). Por que não é desenvolvido Montenegro? Pela insatisfação generalizada com os serviços públicos (...), por que o Poder Público continua com a visão de que arrecadação é desenvolvimento. Desenvolvimento para ele (o governo atual) é crescimento de receita (...). Desenvolvimento integral vem de dentro para fora, não um conjunto de coisas para a pessoa se adaptar ao meio (...). Nós temos hoje uma deficiência de 800 vagas para creche, um lixão com 300 pessoas colhendo e vivendo do lixo, pedintes (...) e enquanto tem desemprego, não posso te dizer que tem desenvolvimento em Montenegro (...). Não compartilho com essa idéia de que para existir o rico, deve existir o pobre e que em todo o lugar é assim. Não (...), nunca foi planejada nada na cidade (...). Nós não queremos destruir nada, queremos regularizar no que se refere a trabalho, educação (...), vamos ver os convênios que estão regulares (...), queremos criar condições para que tudo funcione harmoniosamente (...). Temos necessidades para atingir o desenvolvimento, a partir do homem para o homem e não do homem para a máquina (...).</p>	<p>Não. Isto porque os incentivos fiscais são distribuídos desproporcionalmente. Não existe tratamento de esgoto, como se pode ver que existe em municípios vizinhos. Vamos estabelecer as chamadas Parcerias Públicas Privadas (PPP) (...). O berçário industrial ainda não está estruturado e apenas a vinda de novas empresas não justifica este atributo. (...) Deve-se sim incentivar a permanência das pessoas no setor agropecuário, a fim de evitar o êxodo rural. (...) Não existe prevenção para cheias dos rios, bem como, se sabe que as pessoas residem, mas não trabalham em Montenegro. Prioritariamente, pretendemos unificar as secretarias (...) e deixar o gabinete do prefeito mais próximo da população. Além disso, criar uma guarda municipal urbana e rural, em parceria com a Brigada Militar e discutir com a população, contando assim com a sua participação por um município mais desenvolvido (...).</p>