

O PERFIL DO TRABALHADOR DE IJUÍ/RS: ANÁLISES E SUGESTÕES PARA A INTENSIFICAÇÃO DE SUA PARTICIPAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

ISOÉ NÍCOLAS SCHNEIDER

UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL (UNIJUI)

LEONARDO VEIGA

UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL (UNIJUI)

MARINA REIMANN

UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL (UNIJUI)

MARCOS PAULO DHEIN GRIEBELER

UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL (UNIJUI)

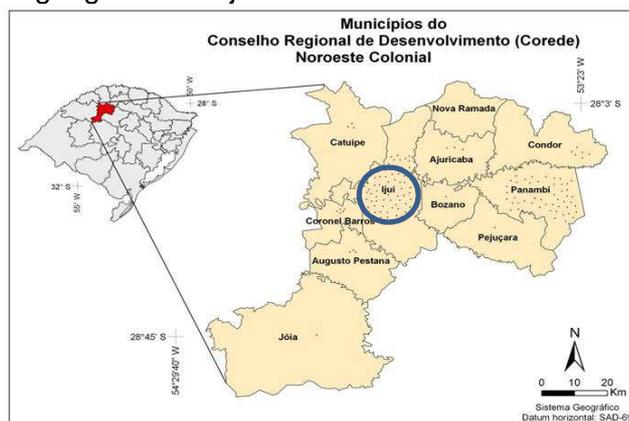
RESUMO

Este artigo trata sobre a temática da qualificação profissional em Ijuí/RS. Nesse sentido, o estudo buscou identificar o perfil do trabalhador em Ijuí/RS – Brasil, durante os meses de agosto a dezembro de 2014. Este município está localizado no noroeste do estado do Rio Grande do Sul e possui setenta e oito mil com novecentos e quinze habitantes (78.915), conforme o senso do IBGE em 2014. Em termos de gênero, quarenta mil oitocentos e três (40.803) são mulheres enquanto que o restante, ou seja, trinta e oito mil cento e doze pessoas (38.112) são homens. Em razão de possuir uma diversidade em termos de empresas, buscou-se conhecer o perfil do trabalhador que buscava emprego na Fundação Gaúcha de Trabalho e Ação Social – FGTAS, integrante do Sistema Nacional de Emprego – SINE. No decorrer do artigo, são apresentados os resultados obtidos na pesquisa realizada, a qual contou com a participação de 354 desempregados. Sobre os procedimentos metodológicos, com base em Gil (2002) a pesquisa quanto aos fins foi de caráter exploratório e descritivo. Quanto aos meios ela foi de estudo de caso e bibliográfica. Para o levantamento e análise dos dados, buscou-se a técnica quantitativa. Na parte final do estudo são sugeridas possíveis alternativas para que haja um maior aproveitamento dos trabalhadores que buscam empregos no SINE, em razão de que cada vez mais o trabalho vem sendo uma temática relevante para o desenvolvimento de um município e seu entorno. PALAVRAS-CHAVE: Qualificação, Emprego, Desemprego, Mercado de Trabalho, Desenvolvimento Regional.

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. Desta forma, abordando-se uma questão pontual, porém, parte integrante de um amplo contexto, o presente estudo tem como escopo principal identificar o perfil do trabalhador residente no município de Ijuí/RS. Para tanto, expõe-se a seguir a localização do município na Região Noroeste Colonial da qual este município faz parte.

Figura 1 – Localização geográfica de Ijuí/RS e do Corede Noroeste Colonial



Fonte: Fundação de Economia e Estatística – FEE, 2008.

O município de Ijuí/RS está a 495 km da capital do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. Com uma população de 82.563 habitantes, caracteriza-se como um município de médio porte com uma economia baseada na agricultura, no comércio, na indústria e nos serviços, onde se destaca a saúde (IBGE, 2010).

A partir do momento em que se conhece o quanto de capacitação profissional a população de dado município possui, acredita-se que isto 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. Antes, porém, busca-se expor algumas observações teóricas de autores que debatem a temática do desemprego no Brasil, tal como sua relação direta com a qualificação profissional e o desenvolvimento, seja ele de um município, de uma região ou do País.

APORTE TEÓRICO

O desemprego é algo que afeta milhões de brasileiros. Pochmann (2001, p. 122) afirma que o desemprego aberto corresponde aos trabalhadores que procuram ativamente por uma ocupação, estando em condições de exercê-las imediatamente e sem desenvolver qualquer atividade laboral. O mesmo é identificado nas secretarias e agências que auxiliam as pessoas na busca de um emprego. Mas para que o emprego seja demandado, as pessoas em muitos casos precisam de um diferencial: a qualificação profissional.

Nessa linha, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (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 que isto acontece 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.

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.

Consoante, Paiva (2002, p.23), 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.

Em outras palavras, com a falta de pessoal qualificado no município, ocorre a maciça contratação de pessoas provenientes de outros locais, o que, segundo afirma Milone (1986, p.12), 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.

Diante disso, importante frisar que 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, p.123).

Segundo Siedenberg (2003, p. 204), 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.

Atualmente, torna-se necessário que os gestores públicos estejam preparados para lidar com as mudanças e situações inesperadas, especialmente aquelas relacionadas ao mercado de trabalho. Nesse âmbito, envolve-se todo um conjunto de valores, de metas, de objetivos e de melhoramentos nesse setor onde as pessoas sempre representarão a centralidade do desenvolvimento. Na sequência, parte-se para a exposição dos aspectos metodológicos que nortearam o presente estudo.

ASPECTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

Com base em Gil (2002), a pesquisa quanto aos fins foi de caráter exploratório e descritivo. Quanto aos meios ela foi de estudo de caso e bibliográfica. 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 Ijuí/RS. Já quanto aos meios, a mesma se classifica como sendo bibliográfica e de estudo de caso, pois se baseou no material bibliográfico e no caso da realidade encontrada, as quais serviram de base para a discussão no presente estudo.

Nesse contexto, em termos de mecanismos válidos para a execução da pesquisa, como a agência do SINE de Ijuí/RS não possuía nenhum *software* específico que pudesse fornecer informações para a coleta de dados, a referida pesquisa buscou então identificar por meio de um questionário composto por 13 perguntas, o perfil do trabalhador montenegrino que comparecia ao SINE desse município. Para o levantamento e análise dos dados, buscou-se a técnica quantitativa.

Em termos práticos, durante os meses de agosto e novembro de 2014, foram questionadas 354 pessoas que compareceram ao SINE ijuiense em busca de emprego. Sobre a sistemática de coleta de dados, cabe expor que ao chegar à agência, individualmente, as pessoas recebem uma senha, a qual obedece a ordem de chegada do candidato. Inicialmente, ao ser convidado para responder as questões constantes no formulário, o solicitante assim o fazia de maneira anônima, a fim de propiciar uma maior segurança ao respondente.

A partir do momento em que o desempregado recebia a senha para verificar quais vagas de emprego ele podia concorrer, este permanecia respondendo as questões. Em alguns casos, muitos inquiridos ao verem colegas preenchendo o formulário, questionavam a razão da pesquisa e por vontade própria, solicitavam para também a responderem. A pesquisa era respondida em média em cinco minutos e muitas vezes eram expandidas com conversa e ideias dadas pelo trabalhador. As pessoas buscavam também, uma ajuda, uma orientação e até uma sugestão para conseguirem alcançar o que almejam: um emprego. Após esta breve contextualização, parte-se na sequência para a exposição dos dados coletados e suas respectivas análises.

O PERFIL DO TRABALHADOR DE IJUÍ/RS: ANÁLISES E SUGESTÕES PARA A INTESIFICAÇÃO DE SUA PARTICIPAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Nesta seção, é traçado o perfil do trabalhador ijuiense, obtido por meio da pesquisa realizada na agência SINE/FGTAS, compreendida entre o período de agosto a novembro de

2014. Neste íterim, foram questionadas 354 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.

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, p.403), 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.

Com base nisso, logo abaixo, estão os resultados obtidos e expostos individualmente, por meio das 13 questões que compuseram o questionário aplicado, para que se pudesse melhor caracterizar o perfil encontrado durante a realização da pesquisa.

Tabela 1 – Número de habitantes em Ijuí/RS e amostra dos entrevistados junto ao Sine

GÊNERO	HABITANTES IJUÍ	%	AMOSTRA DO PERFIL	%
HOMENS	38.112	48,30	164	46,33
MULHERES	40.803	51,70	190	53,67
TOTAL	78.915	100	354	100

Fonte: IBGE (2010) e pesquisa de campo, 2014.

Conforme a tabela 1 percebe-se que a maioria da população de Ijuí/RS são mulheres (40.803), o que equivale a 51,70 %. Tais números não diferem da amostra, pois a maioria dos respondentes também era do gênero feminino com 190 pessoas (53,67%) enquanto que o gênero masculino estava representado por 164 (46,33%) pessoas do gênero masculino. Como se pode perceber, a mulher vem buscando gradativamente um maior espaço no mercado de trabalho, o que demonstra que a transformação de um mercado em oportunidades para ambos os gêneros vem se tornando uma constante e suscita melhores observações no futuro.

Tabela 3 – Faixa Etária

Faixa Etária	AGO	SET	OUT	NOV	Acumulado	Frequência %
16 a 25 anos	34	61	40	26	161	45,48
25 a 30 anos	25	25	13	3	66	18,64
31 a 40 anos	21	17	23	4	65	18,36
41 e 50 anos	20	8	11	12	51	14,40
51 a 60 anos	3	3	3	1	10	2,83
61 anos ou mais	0	0	1	0	1	0,29
Total	103	114	91	46	354	100

Fonte: Pesquisa 2014

A busca por um emprego em Ijuí era prioridade para os trabalhadores considerados como jovens, uma vez que se observada a faixa etária, os candidatos a uma vaga, em sua maioria possuíam entre 16 a 25 anos de idade (161 pessoas – 45,48%). Logo em seguida, respectivamente, estavam as pessoas que detinham entre 25 a 30 anos de idade (66 pessoas – 18,64 %) e, aquelas com 31 e 40 anos (65 pessoas – 18,36%). Comparativamente, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de desemprego entre os jovens entre 15 e 24 anos foi de 16,3% em 2011, enquanto que as taxas para pessoas com idades entre 25 e 49 anos foi de 5,7% e para aquelas que buscavam um emprego e possuíam mais de 50 anos registrou uma taxa de 2,8%. Com base nesse cenário, observa-se que o jovem possui um maior desafio em termos de conseguir um emprego na relação com as pessoas mais velhas. Isto porque, como se apresenta um contingente de pessoas em uma faixa etária que apresenta pouca experiência e muitos candidatos, isto pode ser um fator que sugere uma visão mais apurada em termos de oportunidades de trabalho.

Tabela 4 – Estado Civil

Estado Civil	AGO	SET	OUT	NOV	Acumulado	Frequência %
Solteiro(a)	53	64	54	24	195	55,08
Casado/a União Estável	43	40	30	19	132	37,28

Divorciado/ Separado(a)	7	9	4	2	22	6,21
Viúvo(a)	0	1	3	1	5	1,41
Total	103	114	91	46	354	100

Fonte: Pesquisa 2014

Os dados obtidos nessa questão revelaram que a maioria dos entrevistados (195 pessoas) são solteiros (55,08%). Na sequência, quem buscava emprego na agência do SINE eram as pessoas casados (132 pessoas – 37,28%), seguido das pessoas divorciadas e/ou separadas (22 pessoas – 6,21%). 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 5 – Grau de Instrução

Grau de Instrução	AGO	SET	OUT	NOV	Acumulado	Frequência %
Fundamental Incompleto	26	21	18	11	76	21,46
Fundamental Completo	14	22	10	3	49	13,84
Médio Incompleto	40	14	14	7	75	21,18
Médio Completo	13	40	35	13	101	28,53
Superior Incompleto	6	11	12	11	40	11,30
Superior Completo	4	6	2	1	13	3,69
Total	103	114	91	46	354	100

Fonte: Pesquisa 2014

Na continuidade do estudo, buscou-se conhecer qual era o grau de instrução dos candidatos que compareceram ao SINE ijuiense. Em termos de educação, um item tão essencial para que a pessoa possa entender e resolver questões abstratas ou complexas no atual cenário econômico, percebe-se que quanto a este quesito a maioria dos inquiridos possuía o Ensino Médio Completo e/ou Incompleto (176 pessoas (49,71 %)). Em segundo lugar, estavam aquelas que detinham, no máximo o ensino fundamental (125 pessoas – 35,30%). Verificou-se também que uma pequena parcela dos entrevistados eram pessoas com nível superior completo e/ou incompleto (53 pessoas – 14,99%).

Ao se observar e comparar os dados coletados *versus* aqueles informados pelo IBGE (2010), o referido instituto informa que em Ijuí, dados do último censo informa que 70.432 habitantes eram alfabetizados conforme dados do último censo demográfico. Deste total, 25.355 habitantes (36%) eram pessoas que possuíam o ensino médio ao passo em que outras 35.779 pessoas (50,80%) completaram ou estudaram somente até as séries iniciais do ensino fundamental. O restante, ou seja, apenas 9.298 habitantes (13,20 %) detinham o ensino superior. Conforme Manfredi (1998, s.p) “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”.

Como se pode verificar, o nível de instrução predominante em Ijuí alterna-se entre os níveis fundamental e médio, sendo este último ligeiramente superior ao primeiro. Este também é outro ponto que merece atenção em termos de estratégias em políticas públicas que visam garantir a empregabilidade das pessoas, levando-se em consideração o grau de instrução dos candidatos frente a uma vaga de emprego.

Na continuidade, foi questionado também aos inquiridos sobre o tempo de experiência acumulada pelos mesmos, ou ainda, se nunca haviam trabalhado antes. Como se pode perceber nos dados abaixo, a experiência entre 01 e 05 anos era o período predominante (167 pessoas – 47,17%), seguido daquelas que possuíam entre 06 e 10 anos (73 pessoas – 20,63%). Não obstante, é preciso observar ainda que no terceiro lugar estava os candidatos a uma vaga de trabalho que não detinham nenhuma experiência. Neste sentido, a experiência, outro requisito fundamental além da instrução 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 (sejam eles informais ou por estágios como exemplo), por parte dos respondentes. Fato este que pode além de frustrá-los ao não receberem uma chance de aperfeiçoamento prático, migrem para outros municípios em busca de emprego.

Tabela 6 – Experiência Profissional

Experiência Acumulada	AGO	SET	OUT	NOV	Acumulado	Frequência %
Nenhuma	16	13	11	6	46	12,99
1 a 5 anos	44	63	39	21	167	47,17

6 a 10 anos	18	27	19	9	73	20,63
11 a 15 anos	6	8	7	5	26	7,35
16 a 20 anos	14	3	7	1	25	7,06
mais de 20 anos	5	0	8	4	17	4,8
Total	103	114	91	46	354	100

Fonte: Pesquisa 2014

Tabela 7 – Condição em sua residência

Categoria	AGO	SET	OUT	NOV	Acumulado	Frequência %
Chefe	24	23	34	8	89	25,02
Cônjuge	52	59	36	28	175	49,46
Outro	27	32	21	10	90	25,42
Total	103	114	91	46	354	100

Fonte: Pesquisa 2014

Conforme exposto na tabela 7, verificou-se que boa parte dos respondentes declararam-se como cônjuges (175 respostas – 49,46%), seguido de pessoas que se consideravam como um terceiro membro da família (90 respostas – 25,42 %), seguido por aqueles que se denominaram como chefes de família, ou seja, eram apenas eles que sustentavam sua residência (89 respostas – 25,02 %). Com tais resultados, percebe-se no atual contexto, é o casal que mantém a residência com suas atividades laborais. Neste caso, quando um deles está desempregado é o outro membro da família que busca manter as despesas da casa.

Em seguida, perguntou-se aos respondentes sobre quais eram os principais motivos pela busca de um novo emprego pelo Sine. Dentre os principais resultados obtidos, verifica-se que predominantemente a pessoa ia até a agência em busca de um emprego (237 respostas – 58,67%). Porém, importante observar que outros respondentes afirmaram

que procurava o SINE com o intuito de verificar as vagas com o intuito de buscar uma “melhor possibilidade financeira” (99 respostas – 24,50%), assim como também “adquirir mais experiência” (56 respostas – 13,86%). Isto reforça que as pessoas que buscam o SINE além de serem jovens, desempregados que sustentam a casa, ainda vão ao SINE em busca de oportunidades que ampliem tanto sua experiência como a remuneração com um novo emprego.

Tabela 8 – Motivos pela busca de um novo emprego

SITUAÇÃO	AGO	SET	OUT	NOV	Acumulado	Frequência %
Desempregado	66	81	62	28	237	58,67
Melhor possibilidade financeira	26	27	31	15	99	24,5
Adquirir mais experiência	13	23	9	11	56	13,86
Outro	1	9	1	1	12	2,97
Total	103	114	102	55	404	100

Fonte: Pesquisa 2014

Tabela 9 – Tempo de procura por novo emprego

TEMPO	AGO	SET	OUT	NOV	Acumulado	Frequência %
até 6 meses	78	93	77	41	289	81,64
de 6 meses a 1ano	16	13	9	4	42	11,87
De 1 até 2 anos	6	4	1	1	12	3,39
Mais de 2 anos	3	4	4	0	11	3,10
Total	103	114	91	46	354	100

Fonte: Pesquisa 2014

Quando questionados de quanto tempo faz que procura por um novo emprego, a maioria dos entrevistados respondeu que procuram emprego em até 6 meses (289 respostas – 81,64 %). Isto reforça a sentença de que manter-se empregado consiste em um fator essencial para que se possa honrar com seus compromissos e manter sua dignidade. Em seguida, e em menor número estava os desempregados que estavam entre 6 meses e um ano (42 respostas – 11,87%). Logo em seguida, estavam os entrevistados que estavam a

mais de um ano (23 respostas – 6,49%) sem emprego. Ao possuir certas limitações em termos de diversificação das atividades laborais, isto pode fazer 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 10 – Número de vezes que o candidato conseguiu emprego pelo Sine de Ijuí/RS.

OPÇÕES	AGO	SET	OUT	NOV	Acumulado	Frequência %
Nunca	69	73	64	31	237	66,95
Uma	30	28	10	6	74	20,90
Duas	4	9	10	6	29	8,19
Três	0	3	4	2	9	2,54
Quatro	0	0	1	0	1	0,28
5 ou mais	0	1	2	1	4	1,14
Total	103	114	91	46	354	100

Fonte: Pesquisa 2014

No que se refere à contratação de pessoas por intermédio do SINE, ao serem inquiridas sobre tal ação, originou-se o resultado de que dos 354 inquiridos, 237 deles (66,95%) afirmaram que nunca haviam conseguido um emprego por esta agência de intermediação de mão-de-obra. Ao ocupar um distante segundo lugar, as 74 pessoas (20,90%) representantes desta opção evidenciam que é, no mínimo, inexpressiva a participação de tal meio de intermediação de mão-de-obra como vetor de contratação indireta, o que desde logo, requer seja mais bem observado o fato de que, com tal resultado, em sua maioria a agência do SINE representa um simples intermediário entre Governo e os que estão desempregados.

A busca por um emprego pode acontecer de várias maneiras. Atualmente, é sabido que muitas vagas podem ser divulgadas via *internet*, e neste contexto, pelas mídias sociais. Entretanto, outros podem se valer de outros meios para encontrar uma oportunidade de trabalho. Nesse sentido, os respondentes foram indagados sobre quais eram os principais

meios de comunicação utilizados para saber sobre as ofertas de emprego. O resultado foi o seguinte:

Tabela 11 – Principais meios de comunicação

MEIOS DE COMUNICAÇÃO	AGO	SET	OUT	NOV	Acumulado	Frequência %
Internet	47	56	43	20	166	28,77
Mural do SINE	37	56	31	23	147	25,48
Jornal	21	39	34	16	110	19,07
Rádio	19	33	37	19	108	18,72
TV	15	6	5	1	27	4,67
Outros (Pessoal)	10	2	3	4	19	3,29
Total	149	114	153	83	577	100

Fonte: Pesquisa 2014

Ao observar o meio de comunicação que o entrevistado usava para saber sobre oportunidades de emprego, percebeu-se que as redes sociais são as mais utilizadas pelas pessoas (166 respostas – 28,77 %). Logo após, estava o mural do Sine, o qual fica afixado no *hall* da agência (147 respostas – 25,77%). Oportuno ressaltar que a agência do Sine de Ijuí possui um *site*¹ no qual as vagas são divulgadas, porém, não se tem o conhecimento se os postulantes a uma vaga tem conhecimento desta possibilidade, observando-se a alta preferência para primeira opção (*internet*).

Outro meio utilizado segundo os entrevistados era o Jornal (110 pessoas – 19,07%), acompanhado do rádio (108 pessoas – 18,72%) conforme informações repassadas pelas pessoas entrevistadas, mostrando que é um meio bem utilizado pelas pessoas. Importante ressaltar que o Sine de Ijuí realiza o anúncio das vagas ainda por meio de espaços em emissoras de televisão regional, sendo que neste caso, a preferência para tomar conhecimento sobre as vagas foi muito pequena (27 pessoas – 4,67%), assim como o contato por outros meios (19 pessoas – 3,29%), destacando-se o contato realizado de modo pessoal, ou seja, buscando saber das oportunidades de trabalho com amigos ou conhecidos. Em linhas gerais, observa-se que algumas ações futuras podem ser tomadas para que o Sine Ijuicense possa ampliar sua divulgação e sua participação na intermediação de mão-de-obra local e regional.

¹ <http://www.sine.com.br/vagas-empregos-em-ijui-rs>

Tabela 12 – Conhecimentos em informática

RESPOSTA	AGO	SET	OUT	NOV	Acumulado	Frequência %
Sim	68	83	66	30	247	69,77
Não	35	31	25	16	107	30,23
Total	103	114	91	46	354	100

Fonte: Pesquisa 2014

Com 247 respostas (69,77%), observa-se que mais que o dobro das pessoas dessa amostra possuem algum conhecimento em informática. Em contrapartida, 107 pessoas (30,23%) revelaram que ou não possuíam ou nunca tiveram acesso às ferramentas básicas, voltadas, muitas vezes para as atividades laborais. Além disso, isso 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. Em outras palavras, quando o candidato intenta em concorrer a uma vaga, com a ausência de tal conhecimento, ele pode não apresentar uma condição satisfatória para o preenchimento da mesma. Novamente se observa que esta atividade também pode ser outra área que precise de uma maior observância em termos de políticas públicas.

Na sequência, em se tratando do conhecimento por parte dos respondentes sobre algum curso em língua estrangeira, percebe-se que é inexpressiva sua representatividade nesta questão, conforme exposto a seguir.

Tabela 13 – Conhecimento em língua estrangeira

RESPOSTA	AGO	SET	OUT	NOV	Acumulado	Frequência %
Nenhum	89	108	80	40	317	89,55
Inglês	5	3	5	4	17	4,81
Espanhol	5	3	6	2	16	4,52
Outros	4	0	0	0	4	1,12
Total	103	114	91	46	354	100

Fonte: Pesquisa 2014

O domínio de uma língua estrangeira também tem se tornado um pré-requisito importante para que se possa ingressar no atual mercado de trabalho. No que se refere ao

conhecimento por parte dos respondentes sobre tal diferencial, percebe-se que é praticamente inexpressiva sua representatividade nessa questão uma vez que 317 pessoas (89,55%) não possuía qualquer noção de contato com algum tipo de língua estrangeira. Em um segundo e distante lugar, estavam 17 (4,81%) desempregados que possuíam o domínio da língua inglesa. Na continuidade, estava a língua espanhola, sendo esta compreendida por outros 16 indivíduos (4,52%), seguido de outras línguas, estas com menor participação (1,12%).

No geral, percebe-se que esta é outra situação que desfavorece a população desempregada de Ijuí/RS. Tal resultado merece atenção, pois as empresas que se estabelecem ou estão no município, por sua vez, necessitam se relacionar com outros países em suas transações comerciais. Deste modo, é necessário por parte dos candidatos que eles possuam 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 não acontece em Ijuí/RS.

Tabela 14 – Entidades que devem oferecer cursos para qualificar o trabalhador ijuicense

Entidade	AGO	SET	OUT	NOV	Acumulado	Frequência %
Todas	44	43	35	17	139	21,55
Empresas	22	45	29	20	116	17,95
SINE	24	33	28	16	101	15,65
Escolas Profissionalizantes	23	36	26	8	93	14,39
Prefeitura Municipal	21	33	19	16	89	13,79
Sindicatos	9	16	8	8	41	6,36
ACI	14	14	14	8	50	7,75
ONG's	1	5	1	3	10	1,56
Total	158	225	160	103	646	100

Fonte: Pesquisa 2014

A última questão integrante da pesquisa residia em qual ou quais entidades deveriam oferecer cursos e qualificar os trabalhadores de Ijuí. Nesse sentido, a opção “Todas” foi a que teve maior número de respostas (139 respostas – 21,55%). Logo após, no entendimento dos respondentes isso cabia às Empresas (116 respostas – 17,95%), o que reforça a assertiva de que o aperfeiçoamento das pessoas cabe às organizações

empregadoras. O terceiro agente social mais votado foi o Sine (101 respostas – 15,65 %). Na sequência, estavam as Escolas Profissionalizantes (93 respostas – 14,39%), a Prefeitura Municipal de Ijuí/RS (89 respostas – 13,79%) e em menor participação os sindicatos (41 respostas – 6,36), a Associação Comercial e Industrial do município (50 respostas – 7,75%) e em último lugar, as Organizações Não-Governamentais – ONGs (10 respostas – 1,56%).

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 possível. 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 e reforça-se que a parceria entre todos 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 cursos profissionalizantes condizentes e de conformidade com a real necessidade tanto desta como do empresariado local.

Em linhas gerais, pode-se afirmar que o perfil do trabalhador que procurava o SINE de Ijuí era do (a) gênero feminino, possuíam entre (b) 16 a 25 anos de idade e (c) solteiros. Além disso, possuía o (d) Ensino Médio Completo e/ou Incompleto, e em termos de experiência profissional detinha (d) entre 01 e 05 anos. No que se refere à condição em sua residência, boa parte dos respondentes declarou-se como (e) cônjuges, ou seja, era uma pessoa do casal que auxiliava nas despesas da casa e em razão disso, esta pessoa (f) ia

até a agência pois estava desempregada, sendo que a (g) procura por um novo emprego se dava em até 6 meses. Porém, importante observar que entre as pessoas que se dirigiam até o SINE, estas afirmaram que (h) nunca haviam conseguido um emprego por esta agência de intermediação de mão-de-obra. Nesse sentido, pode-se observar que o (i) meio de comunicação que o entrevistado usava para saber sobre oportunidades de emprego eram as redes sociais. Além disso, verificou-se que este profissional afirmou que possuía (j) algum conhecimento em informática, mas (k) nenhum domínio da língua estrangeira. E por fim, no seu entendimento, (l) todas as entidades possíveis deveriam oferecer cursos e qualificar os trabalhadores de Ijuí/RS.

Findada esta análise, parte-se agora para a proposição de algumas sugestões entendidas como praticáveis e possível para que a qualificação possa ser um fator que gere não apenas diferencial como interrelação entre todos os agentes sociais em prol do desenvolvimento do município. Nesse sentido, entende-se que por primeiro poderiam ser oferecidos (I) cursos e oportunidades voltadas para o público feminino, dada sua expressiva presença na agência do SINE. Além disso, caberia ainda ao SINE ijuicense destinar uma maior atenção para os trabalhadores (II) jovens em razão de sua crescente entrada no mercado de trabalho.

Aliada a esta ação, que o SINE possa firmar parcerias com empresas e escolas com vista ao aumento no grau de instrução dos candidatos. E ainda, no que tange a divulgação das oportunidades de trabalho, que sua sistemática seja (III) revista, uma vez que acredita-se que é viável ao SINE ampliar sua participação na intermediação de mão-de-obra investindo mais em informações para que tanto empresas anunciem como para que os desempregados possam acessar sua página na *internet*. Ainda em termos de ações estratégicas, entende-se que é oportuno que o SINE (IV) promova com as todas as instituições possíveis para o oferecimento de cursos, em especial, aqueles voltados para a área da informática e da língua estrangeira.

Além disso, entende-se que as representações do município podem intensificar o debate e o diálogo ao oferecerem cursos profissionalizantes a esse trabalhador, o qual, ao buscar o auxílio do Sine terá respaldo quanto a sua formação profissional junto às empresas. De uma maneira geral, estas são apenas algumas propostas entendidas como executáveis. Outras podem ser formuladas e para tanto, suscitam novos estudos, como por exemplo, comparar a perspectiva entre os jovens e as empresas em termos de vagas de

emprego, assim como ampliar o debate sobre o perfil que vem sendo demandado pelas empresas. Na sequência, parte-se para as considerações finais do presente artigo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste artigo foi além de identificar o perfil do trabalhador do município de Ijuí/RS, assim como verificar seu preparo em termos de qualificação profissional. Oportuno ressaltar ainda a importância que o SINE de Ijuí representa para muitas pessoas desempregadas, por se tratar de uma agência intermediária de mão-de-obra. Entende-se ainda que foi de extrema importância, traçar esse perfil, para medir as competências e valores de cada trabalhador que frequenta o Sine diariamente. Todavia, não se pode anular a possibilidade de muitas empresas, quando inseridas no atual cenário econômico (concorrência, alta carga tributária, etc.), serem obrigadas a reduzir seus postos de trabalho, e isso tende também a influenciar diretamente na empregabilidade das pessoas e na economia do município.

Entretanto, depois de explanados os resultados no decorrer deste estudo, percebe-se que, nessa pequena amostra, o trabalhador necessita de uma maior preparação para entrar no mercado de trabalho. Esse perfil revela uma preocupação constante não apenas para com essas pessoas, como também para o próprio desenvolvimento do município, isto porque, dada a ampla concorrência, por vezes o diferencial está no preparo profissional.

Por fim, registra-se que a importância desse estudo contribui significativamente para identificar e fortalecer as políticas públicas ativas de emprego, assim como suas fragilidades a fim de que se possa prestar um melhor serviço aos munícipes. Outrossim, ressaltar que a adoção de uma maior proximidade entre a esfera pública com a privada pode tornar o SINE de Ijuí uma referência no Estado do Rio Grande do Sul, pois promover a garantia de emprego é sinônimo de um dos fatores que contribuem para o desenvolvimento do município. E sobre este ponto, o debate não se resume apenas ao estabelecimento de metas, mas principalmente, de ações concretas como foco no bem-estar de todos, inclusive das pessoas que buscam um emprego.

REFERÊNCIAS

CATTANI, Antônio David; HOLZMANN, Lorena. Dicionário de trabalho e tecnologia. Porto Alegre/RS, 2006.

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

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

DOWBOR, Ladislau *et al.* Desafios do Trabalho. Petrópolis/SP, 2004.

Galeazzi (2002)

FUNDAÇÃO DE ECONOMIA E ESTATÍSTICA – FEE. MAPA DA REGIÃO NOROESTE COLONIAL. Disponível em: <<http://mapasdev.fee.tche.br/municipios-do-conselho-regional-de-desenvolvimento-corede-noroeste-colonial-2008.html>>. Acesso em: 12 mai. 2013.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Disponível em: <<http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=431020&search=rio-grande-do-sul|lujui>>. Acesso em: 15 mai. 2015.

_____. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2011/default.shtm>>. Acesso em: 12 fev. 2015.

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

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. *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.

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

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE. Seguro-Desemprego. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/portal-mte>>. Acesso em: 16 mai. 2015.

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.



POCHMANN, Márcio. O Emprego na Globalização: A nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. São Paulo/SP, 2001.

SIEDENBERG, Dieter Rugard. *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.