

RESUMO

A busca pela empregabilidade, dentre outros fatores, tem exigido a formulação de políticas públicas direcionadas ao mercado de trabalho. Assim sendo, pretende-se verificar até que ponto o Plano Estadual de Qualificação (PEQ) de Mato Grosso contribui para a empregabilidade dos egressos, segundo a percepção dos dirigentes das agências de emprego e consultoras de RH (recursos humanos) da Grande Cuiabá - MT. Em linhas gerais, defende-se que, nas atividades econômicas de prestação de serviços e comércio deveriam ter sido implementados mais cursos profissionalizantes. Os dirigentes ainda ressaltaram que a carga horária do PEQ é insatisfatória para formação dos egressos. No entanto, concordam que o egresso de um curso profissionalizante consegue uma colocação no mercado de trabalho com mais facilidade e também que, se já estiverem empregados, os egressos dificilmente conseguem um aumento salarial.

ABSTRACT

The search for the employment, among other factors, it has been demanding the formulation of public politics addressed to the job market. Like this being, it intends to verify to what extent the State Plan of Qualification (SPQ) of Mato Grosso it contributes to the employment of the exits, according to the leaders' of the employment agencies perception and consultants of RH (human resources) of Great Cuiabá - MT. In general lines, it defends that, in the economical activities of services rendered and trade have been implement more vocational courses. The leaders still pointed out that the hourly load of SPQ is unsatisfactory for formation of the exits. However, they harmonize that the exit of a vocational course gets a placement in the job market with more easiness and also that, if they be already used, the exits difficultly get a salary increase.

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGABILIDADE NA GRANDE CUIABÁ - MT

*Frederico Ojeda Laureano**

*Angelise Valladares***

Introdução

A política de emprego adotada pelo governo brasileiro, por meio de programas de qualificação profissional, é realizada nos diversos Estados brasileiros sob forma de cursos profissionalizantes. Fator essencial nesta discussão é o processo de transformação na produção de bens e serviços, onde as empresas passaram a demitir funcionários, na tentativa de solucionar problemas econômicos e financeiros.

Este processo costuma acarretar desafios a serem enfrentados como o aumento de empregos precários, flexibilização do trabalho e a redução do emprego formal. Na opinião de POCHMANN (2001), essas transformações no mercado de trabalho fazem com que se ampliem os requisitos de contratação. A qualificação ganhou, então, importância no contexto socioeconômico.

Algumas ações estão sendo tomadas pelos governos no sentido de preparar os trabalhadores para a produção econômica. Conforme TÔRRES (2000), a eliminação do custo dire-

* Mestre em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. Economista pela Universidade Federal de Mato Grosso - UFMT. Professor-Substituto do Departamento de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. Professor de Ciências Econômicas da Associação Educacional Leonardo da Vinci - ASSELVI.

** Doutora em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. Professora dos Programas de Pós-graduação em Administração e Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. Coordenadora do Núcleo Interdisciplinar de Estudos em Planejamento e Gestão Estratégicos - NIEPGE/CPGA/UFSC.

to da mão-de-obra por parte das empresas, visando aumento de rentabilidade, tem contribuído para emergir políticas de empregabilidade. Além disso, no Brasil, a baixa escolaridade da força de trabalho tem influenciado na tomada de decisão para a implantação da política de formação profissional.

O governo brasileiro, com o PLANFOR (Plano Nacional de Educação Profissional), realizado pelo Ministério do Trabalho, busca desde 1994 o apoio dos Estados para conseguir a implantação dos programas de qualificação, segundo Pochmann (1999). Em Mato Grosso, o PEQ (Programa Estadual de Qualificação) foi implantado pela SEJUC (Secretaria de Justiça e Defesa da Cidadania do Governo do Estado de Mato Grosso) em convênio com o Ministério do Trabalho.

O Governo Federal utiliza recursos do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) para a consecução do PLANFOR e, assim, viabiliza cursos de qualificação para a população em alguns Estados, dentre eles Mato Grosso. Dessa forma, busca o empresariado uma força de trabalho atualizada e, por outro lado, almeja o trabalhador mais facilidade na procura por trabalho ou na sua manutenção. O governo, por sua vez, pretende que a formação profissional funcione como um complemento para a consolidação de políticas que visem a geração de emprego e renda.

Empregabilidade

As políticas públicas atuais, não só no Brasil como em todo o mundo, buscam alternativas para solucionar o problema do desemprego. A empregabilidade, pela ótica do mercado de trabalho, ocorre quando o trabalhador possui qualificações que o tornam uma perspectiva atraente para os empregadores. Mas, antes da visão utilitarista, a empregabilidade deve ser considerada como uma condição fundamental à conquista da cidadania.

HIRATA (1997) afirma que, tanto na literatura econômica quanto nas análises estatísticas, empregabilidade refere-

se à capacidade de se obter um emprego. No entanto, deve-se tomar cuidado para não responsabilizar apenas o trabalhador pelo fato de não estar empregado.

A questão da empregabilidade no mundo atual remete, dessa forma, à elaboração de teorias que buscam explicar a incapacidade dos Estados em gerar empregos. Alguns autores acreditam que a falta de emprego está relacionada às baixas taxas de crescimento econômico. Para outros, a causa é a difusão tecnológica e, ainda, a rígida regulamentação trabalhista.

Nesse contexto, é importante salientar que as questões relacionadas às políticas públicas e reforma de Estado têm sido muito debatidas atualmente em vários países. Deve-se buscar a melhor maneira de viabilizar as políticas macroeconômicas e, assim, atender as demandas da sociedade.

Uma política de geração de novos investimentos, por exemplo, cria empregos. Isso é possível em função da redução dos juros. No Brasil, o patamar elevado da taxa de juros tem sido utilizado para conter a inflação, só que ao mesmo tempo é um fator inibidor dos investimentos e do emprego.

A política fiscal também exerce um papel importante. Destacam-se, neste caso, os gastos do governo e os tributos. Assim, o Estado deve intervir na geração de novos investimentos através do aumento de gastos governamentais. Os programas de obras públicas, por exemplo, quando colocados em prática, geram o mesmo efeito multiplicador na renda e no emprego que uma expansão do investimento privado.

Assim, é interessante a utilização dos instrumentos de política monetária e fiscal para um aumento no emprego. De um lado, pela política monetária, é possível aumentar a oferta de moeda. De outro, pela política fiscal, os gastos governamentais e os impostos são os instrumentos principais para a regulação econômica.

Segundo CAMARGO (1996), a geração de empregos deve ser estudada com cuidado pelos gestores públicos e privados. Questões como a abertura econômica, as mudanças tecnológicas, as novas formas de gestão da mão-de-obra e a ne-

cessidade do aumento de produtividade acarretaram transformações no volume dos empregos gerados no Brasil.

Qualificação Profissional

A qualificação profissional é um dos temas mais comentados e de maior preocupação nas relações de trabalho, atualmente. Tanto o governo quanto o empresariado buscam soluções de qualificação da força de trabalho no intuito de adequá-la ao sistema produtivo.

Além do governo e do empresariado, os trabalhadores estão almejando qualificar-se para obter as vantagens futuras nas relações sociais e no mercado de trabalho. Na opinião de CRUZ (1999, p. 177), “o mundo do trabalho é o mundo onde nos organizamos, planejamos o nosso presente e o nosso futuro, adquirimos experiência prática e nos reafirmamos socialmente, porque fazemos”.

Dessa maneira, a qualificação profissional deve direcionar-se principalmente para os interesses do público alvo, que são os trabalhadores. LETTIERI (1989) afirma que a tarefa essencial é dar ao trabalhador a possibilidade de realizar as suas capacidades e desenvolver-se através do trabalho. A qualificação corresponde a um conjunto de saberes escolares, sociais e técnicos que torna o trabalhador capacitado profissionalmente.

A formação profissional recai também sobre a importância do aumento da produtividade, na visão empresarial. Assim, a necessidade do aumento da produtividade requer uma qualificação cada vez maior da mão-de-obra, e inovações no processo produtivo em ritmo acelerado.

De acordo com CAMARGO (1996), as empresas podem ajustar a força de trabalho de algumas maneiras visando aumentar a produtividade. Pode-se demitir ou contratar novos empregados; qualificar seus trabalhadores; ou, ainda, modificar a estrutura de cargos ou produção. Além disso, os trabalhadores podem ser treinados para executar tarefas diferentes,

tendo com isso a intenção de se adaptar às mudanças e evitar demissão caso haja variação na demanda. Outra alternativa seria treiná-los em técnicas específicas para serem mais produtivos na tarefa que executam.

A automação industrial, nesse contexto de inovação nos processos produtivos, faz com que grande parte do trabalho executado anteriormente pela mão-de-obra direta seja feita por máquinas. Exemplo disso é o crescente número de funções administrativas efetuadas pelo computador. Além disso, empregados tendem a ser alocados em funções indiretas ou de apoio.

POCHMANN (1999) afirma que as reestruturações no Brasil podem ocorrer através da reorganização da produção (*just in time*, controle estatístico de processo, *lay out*, logística, entre outros), da gestão dos recursos humanos (terceirização da mão-de-obra, redução de hierarquias, treinamento de mão-de-obra, incentivos monetários, entre outros) e da conduta empresarial (desverticalização da produção, focalização, lançamento de novos e diversificados produtos, entre outros). Todas essas medidas tomadas pelo empresariado causam efeitos diretos e indiretos sobre o emprego.

No entanto, não é somente a adequação ao sistema produtivo, tendo em vista o aumento da produtividade, que define a qualificação. Ela deve ser pensada num sentido mais amplo, onde questões como cidadania e qualidade de vida devem fazer parte dos seus objetivos. Tais variáveis são, de certa forma, produtos da qualificação profissional.

As novas formas de qualificação da força de trabalho devem estimular a participação e a responsabilidade dos trabalhadores. Essas possibilidades de gestão das relações do trabalho implicam, ao final do processo, na autovalorização e na humanização do trabalho.

Assim, a busca pela autovalorização do trabalho deve ser alcançada pelas políticas de educação profissional. A autovalorização passa, também, pelo avanço no processo de igualdade de oportunidades. Na afirmação de CATTANI (1996), a autovalorização passa pela qualificação, pela aquisição e pelo

desenvolvimento de capacidades e atitudes não só reconhecidas e valorizadas socialmente, mas que contêm elementos inovadores e libertários (dignidade, satisfação e cidadania). Dessa forma, ao sistema produtivo também interessa contar com trabalhadores satisfeitos profissionalmente, com elevada auto-estima e qualidade de vida.

Cabe aos programas de qualificação incorporar o princípio técnico-pedagógico, no intuito de desenvolver disponibilidades cognitivas e disciplinares. Com isso, desenvolvem-se as capacidades intelectuais, éticas e emocionais, tão necessárias quanto o conhecimento técnico especializado.

Procedimentos de Pesquisa

O método utilizado foi o da pesquisa de levantamento e o estudo foi exploratório. Na pesquisa de levantamento, os dados foram coletados em partes para que se mostrassem as relações entre os fatos e fenômenos.

Categorias Analíticas e Respectivos Indicadores	
Mercado de Trabalho PEQ Empregabilidade	Oferta de Empregos Oferta de Cursos Egressos

Quadro 1 – Categorias Analíticas

Foram selecionadas agências de emprego e consultorias de recursos humanos, sendo escolhidas as particulares mais significativas da Grande Cuiabá. Pretende-se com esta pesquisa verificar a oferta de emprego na região, uma vez que para a análise da empregabilidade e da qualificação profissional é mister conhecer as características dos postos de trabalho oferecidos pelas diversas atividades econômicas.

Foram entrevistadas, nessas empresas, as pessoas que tomam as decisões na contratação de trabalhadores: o gerente, o

psicólogo ou o proprietário. Estes profissionais lidam diariamente com o mercado de trabalho local e a mão-de-obra disponível.

No momento da coleta de dados, havia em Cuiabá onze empresas consolidadas na área de intermediação da força de trabalho. A relação destas empresas foi obtida através de pesquisa feita no Guia Atalaia, que se constitui em um guia comercial da região, contendo a maioria das empresas; na lista telefônica de Cuiabá e Várzea Grande; e também no SEBRAE de Mato Grosso. A pesquisa abrange oito empresas, entre agências de empregos e consultorias de RH.

Os dados da pesquisa também foram coletados por meio de dados secundários do diagnóstico do IPEC (Instituto de Pesquisas e Estudos Contábeis), da Universidade Federal de Mato Grosso, para o conhecimento do mercado de trabalho na Grande Cuiabá. Dessa forma, estes dados foram coletados a partir dos documentos já existentes.

Foram feitas entrevistas com perguntas abertas para a coleta de dados nas agências de emprego e consultorias de RH da Grande Cuiabá. A intenção foi conhecer do setor produtivo quais eram as suas necessidades com relação à qualificação da força de trabalho, quais as atividades econômicas com maior oferta de empregos e a opinião sobre o PEQ.

O Mercado de Trabalho em Cuiabá

Na busca de se compreender melhor o mercado de trabalho na Grande Cuiabá, deve-se ter em mente as flutuações nos níveis de emprego por tempo e por atividade econômica. Saliem-se, ainda, que os dados consideram apenas o emprego formal.

A flutuação mensal do emprego reflete o saldo da força de trabalho. São considerados o total de admissões e o total de desligamentos de um determinado mês e a diferença entre os dois resulta no saldo da rotatividade da mão-de-obra. Esse saldo também é chamado por alguns autores de estoque do emprego.

O estudo sobre o emprego em Cuiabá necessita dos

dados sobre a rotatividade da mão-de-obra na situação de ocupação com carteira assinada, não se restringindo apenas às informações sobre oferta de empregos. A flutuação mensal do emprego, por atividade econômica, revela quais os setores onde a rotatividade é maior e qual o resultado do saldo (negativo ou positivo). Assim, pretende-se demonstrar as atividades econômicas com maior importância na criação de postos de trabalho e com dinamismo suficiente para mantê-los.

Na seqüência, serão apresentados gráficos que demonstram, nas atividades econômicas com maior rotatividade (construção civil, comércio, serviços), a flutuação mensal do emprego no decorrer do ano 2000, até novembro, pois o Ministério do Trabalho publicou até este mês.

Na construção civil, por exemplo, a rotatividade da mão-de-obra foi negativa, com 226 desligamentos superando as admissões. Certamente, o mês de outubro contribuiu de maneira significativa para que o saldo ao final de 2000 fosse negativo; afinal, esse é o mês que mais se destaca na quantidade de desligamentos, chegando a pouco mais de 700.

Contudo, da mesma forma que no comércio e nos serviços, a movimentação total de admissões e desligamentos é bastante significativa, mostrando que esse mercado é muito dinâmico. A atividade econômica da construção civil é muito importante para se analisar o mercado de trabalho de qualquer região. É uma espécie de termômetro da economia, pois através do nível de ocupações, deduz-se a realização de gastos em investimentos privados ou gastos públicos.

Alguns meses obtiveram resultados mais significativos em desligamentos da construção civil em Cuiabá, principalmente em outubro, quando foi atingido o pico com mais de 700 demissões. Abril, maio, junho e julho foram os meses com saldo positivo, tendo mais admissões do que desligamentos. Na Figura 1, a seguir, demonstra-se a atividade econômica da construção civil na flutuação mensal do emprego.

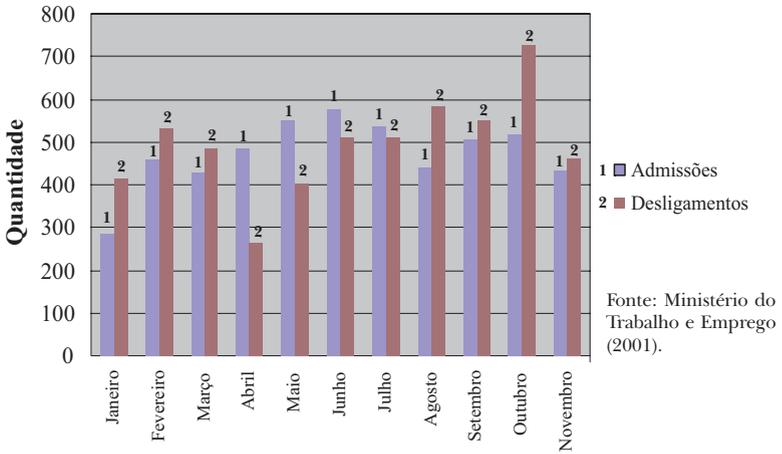


Figura 1 – Flutuação Mensal Emprego na Construção Civil (Admissão e Desligamento) – Cuiabá - 2000.

Destaca-se, na Figura 2, a atividade do comércio, que ao final de 2000 teve saldo positivo de 276. O comércio divide-se em comércio varejista e comércio atacadista, de acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (2001).

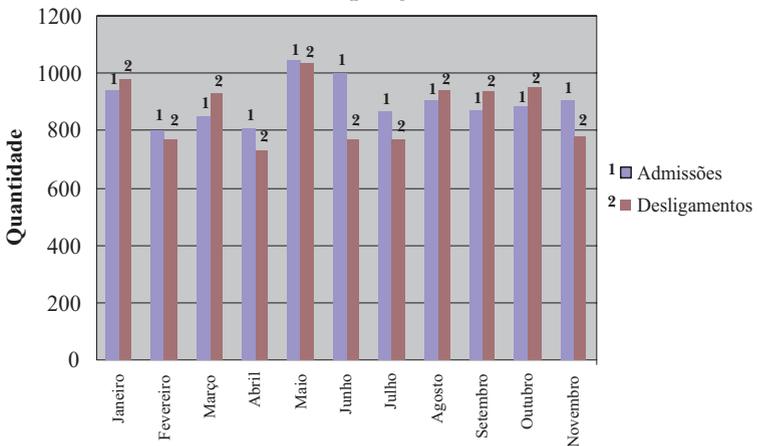


Figura 2 – Flutuação Mensal Emprego no Comércio (Admissão e Desligamento) – Cuiabá - 2000.

A movimentação total de admissões e desligamentos na atividade do comércio é bastante significativa com, respectiva-

mente, 9.872 e 9.596, ao final do período. Este setor econômico é muito importante na geração de empregos em Cuiabá. A rotatividade da mão-de-obra é muito alta e, por isso, é uma das atividades que mais geram oportunidades para os trabalhadores.

Percebe-se, também, uma regularidade no decorrer dos meses, não sendo a sazonalidade uma característica desta atividade econômica, até novembro, que é o último mês de abrangência da pesquisa. Nesse sentido, é interessante observar que, contrariando as expectativas de geração de empregos no comércio em decorrência das festas de fim de ano, o mês de novembro não registra níveis satisfatórios de admissões, apenas mantém-se na média.

A Figura 3 ilustra um dos mais importantes segmentos econômicos da Grande Cuiabá.

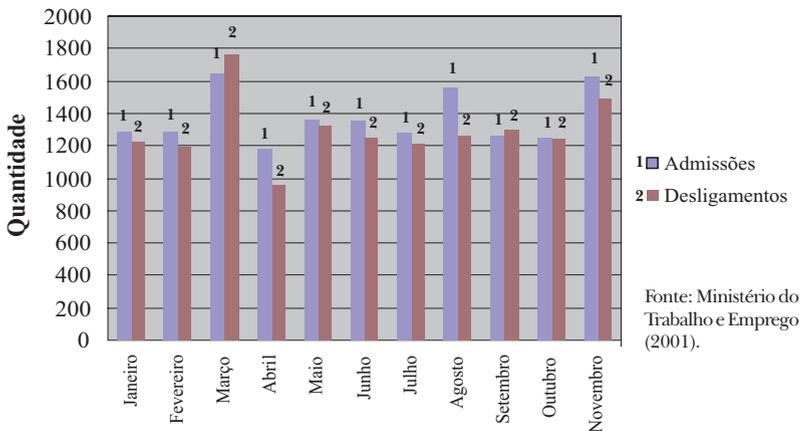


Figura 3 – Flutuação Mensal Emprego em Serviços (Admissão e Desligamento) – Cuiabá – 2000.

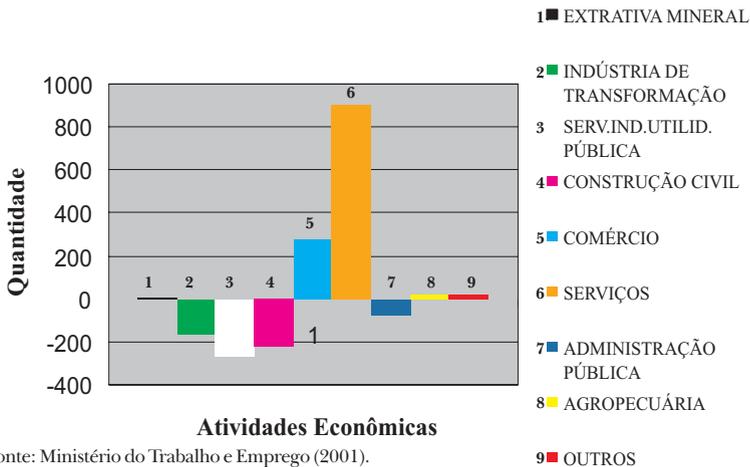
O Ministério do Trabalho e Emprego (2001) considera como serviços as instituições de crédito, seguros e capitalização; comércio e administração de imóveis; transporte e comunicações; serviços médicos, odontológicos e veterinários; ensino; serviços de alojamento, alimentação, representação, manutenção residencial e domiciliar; serviços de rádio difu-

são, TV; serviços comunitários e sociais.

A Figura 3 mostra que o maior saldo positivo dá-se no setor terciário ou de serviços: são 904 admissões a mais com relação aos desligamentos. Os números comprovam o alto dinamismo do setor de serviços em Cuiabá, com relação ao nível de empregos.

Os meses que demonstram maior número de admissões em serviços são março, agosto e novembro, que registraram mais de 1.500 empregos gerados, cada um; e os meses de maiores desligamentos são março e novembro.

Os meses de janeiro e fevereiro registraram apenas admissões, não constando desligamentos. Em contrapartida, os meses de agosto, setembro e outubro registraram mais desligamentos que admissões. Já os meses de março, maio e junho não registraram nenhuma movimentação na rotatividade da mão-de-obra, no setor de serviços.



Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (2001).

Figura 4 – Flutuação Anual de Emprego em Todas as Atividades Econômicas (Saldo) – Cuiabá – 2000

Na Figura 4, observa-se que serviços, comércio, agropecuária e extrativa mineral foram os setores que tiveram no decorrer do ano saldo positivo, ou seja, maior número de admis-

sões que desligamentos. Dentre estas atividades econômicas, o setor de serviços é, sem dúvida, o de maior destaque na geração de postos de trabalho.

Também constata-se que os setores indústria de transformação, serviços industriais de utilidade pública, construção civil e administração pública foram os que geraram maior número de desemprego. Isto comprova que o setor público passa por um processo de reestruturação, onde já não são criadas oportunidades de trabalho como na década de 70, por exemplo.

Percepção dos Dirigentes e Consultores

Algumas convergências podem ser verificadas nas respostas dadas por quem realiza a intermediação da mão-de-obra (psicólogos, empresários, supervisores). Um exemplo é no setor de serviços, na questão relativa ao maior número de vagas. A maioria dos respondentes afirmou que este setor é o que mais emprega na Grande Cuiabá. Destacam-se, neste aspecto, turismo, hotelaria e informática.

No depoimento de entrevistados:

Nosso trabalho está mais voltado para área de hotelaria, turismo, enfermagem, informática, mais trabalhos especializados; nós não exigimos curso superior para algumas áreas como camareiro, segurança, jardineiro, serviços gerais. No Brasil, a área de serviços está sendo o nosso carro-chefe.

Dentro da área de turismo no país, existem muitas oportunidades de trabalho. Só a área de navios cruzeiros no mundo admite por ano mais de 80 mil pessoas. Todo ano, dentro dos navios, há uma carência de mão-de-obra incrível para quem é recepcionista, para quem trabalha em embarcação, para quem trabalha em cozinha.

Em escritórios, temos vagas para auxiliar administrativo e auxiliar contábil. Na área de restaurantes e hotéis, surgem oportunidades para garçons, serviços gerais em lazer e entretenimento e turismo.

POCHMANN (1999) relata que, entre 1979 e 1996, o setor de serviços manteve-se como o principal responsável pela ocupação no Brasil. Contudo, a expansão terciária não responde pela totalidade da absorção dos trabalhadores que ficaram desempregados, principalmente no setor industrial.

O comércio ocupa também posição importante na economia cuiabana, no relato de alguns dirigentes. Duas opiniões destacam, em relação ao comércio, como sendo o setor que mais emprega em Cuiabá. São elas:

O maior empregador aqui é o comércio. O campo emprega pouco. Eu acho que há um processo de recuperação, pois a economia está se recuperando. E tem que recuperar; senão não será gerado um emprego sequer; tem trabalhador que procura a agência, que já fez 4 ou 5 cursos de qualificação profissional e continua desempregado.

O destaque aqui na Consultoria de RH é a área de vendas. De maneira direta ou indireta, tudo relacionado à área comercial. Seria, por exemplo, vendedor propriamente dito; depois, setores ligados à área de marketing ou estruturação de marketing, e relacionados também à área de estoques que indiretamente está ligada a compra e venda.

Pelo lado do comércio, os entrevistados destacaram o cargo gerente de loja, assim como vendedor. O comércio foi o segundo setor mais citado nas entrevistas como significativo na oferta de empregos. Atualmente, muitos postos de trabalho têm sido abertos na área comercial, onde o empregado recebe uma remuneração por comissão. Isto torna a contratação mais barata para o empresário, pois geralmente é pago um

salário fixo de baixo valor e o restante da remuneração depende das vendas efetuadas pelo funcionário.

No que se refere à avaliação dos pesquisados sobre os cursos do PEQ de Mato Grosso, há convergência nas respostas quanto à carga horária. Esta foi considerada muito baixa pela maioria dos entrevistados. Além disso, a maioria compara o PEQ ao Sistema “S” (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT, SEBRAE).

O Sistema “S” tem programas muito bons. O empresário prefere quem tem curso do Sistema S. Quanto ao PEQ, as empresas não oferecem tantas oportunidades. Às vezes, nos cursos do PEQ, colocam um instrutor muito bom mas para um curso que tinha que durar 4 meses, 5 meses e esse curso é dado em 20 horas.

A maioria das consultorias em recursos humanos e agências de emprego respondeu que os cursos do Sistema S de formação profissional têm uma qualidade boa. São considerados pelos entrevistados como sendo importantes, por serem bons mecanismos de qualificação profissional.

Os cursos do PEQ deveriam, assim, ter carga horária maior, assim como os cursos profissionalizantes do Sistema S, buscando mais profundidade em ensinamentos para os seus alunos. Para TÓRRES (2000), o Sistema S vem cobrindo uma lacuna deixada pelo ensino técnico brasileiro por meio de cursos profissionalizantes de alto nível. Há, com esses cursos, condições para a avaliação individual, certificação de competências pessoais e profissionais adquiridas por pessoas pouco ou não qualificadas através do ensino formal, ressaltando, assim, o saber pela experiência.

É interessante a política de emprego do Sistema S, só que o pessoal acha muito caro o curso do SEBRAE, por exemplo. O PEQ, eu acredito que uns 10% dos cadastrados aqui já fizeram algum curso. O problema é que a carga horária do PEQ é menor. Inclusive, até o empre-

sário prefere a pessoa que tenha o curso de informática do SENAC, por exemplo, que qualquer outro.

Uma crítica aos cursos profissionalizantes da política de emprego do Estado de Mato Grosso refere-se à falta de sintonia entre os conteúdos ministrados e a realidade local. Um dos entrevistados ressaltou este fato, ao observar que:

Devíamos estar contratando projetos; discutir com a comunidade as necessidades da região para gerar renda. O Sistema S não faz isso, não vai na comunidade discutir as peculiaridades. O PEQ também não faz; há uma total falta de sintonia com a realidade da região. Tem que fazer planejamento, ver as necessidades, potencialidades, mudança cultural, comportamental, levar o cidadão a participar.

FRANCO (1998) afirma que o SENAI, por exemplo, é o núcleo mais sensível às transformações impostas pelo paradigma da flexibilidade, e já começou a dar alguns sinais de exaustão e incompatibilidade com o mercado. Por isso, a instituição começou uma linha de estudos e inovações, como a criação do CIET (Centro Internacional para a Educação, Trabalho e Transferência de Tecnologia) e dos CENATECs (Centros Nacionais de Tecnologia), visando maior aproximação com o mercado.

Por outro lado, dois dos dirigentes de agências de emprego e consultorias de RH mostraram visões distintas sobre o PEQ. Um ressaltou o lado social, de ser uma política pública que está resgatando o direito das pessoas de voltar às salas de aula, mas que precisa nivelar o pessoal, para obter um melhor aprendizado. O outro entrevistado mostrou que deve ser entendida como uma política de longo prazo.

O problema do PEQ é que, por exemplo, eu tenho o 3º grau, o outro tem 2º grau, e um terceiro tem 1º grau. Aí um dia vamos falar de Produto Interno Bru-

to, mas não vamos poder entrar direto no assunto; vamos ter que começar por baixo senão aquele que só tem o 1º grau não vai entender nada. Mas ainda assim é de grande valia; há várias pessoas que voltaram a estudar, por causa desses cursos.

Eu acho que o PEQ está sendo um programa bom. Só que ele tem preparado uma mão-de-obra para um mercado de trabalho que ainda não existe. Eu acho que o Estado de Mato Grosso tem feito um trabalho de longo prazo, que a gente sabe que vai dar resultados para o qualificado, mas a médio e longo prazo. Isso porque as ações do governo, por exemplo, termelétricas, implantação de novas empresas, abertura de mercado, são todas medidas ótimas, porém os resultados não são imediatos. Conseqüentemente, esse pessoal que está sendo treinado, tem passado por treinamentos bons; o governo tem incentivado essa área, mas vai demorar um bom tempo até consolidar realmente novas empresas na Grande Cuiabá.

Quanto à principal influência para o egresso de um curso de qualificação profissional, todos responderam que é a colocação no mercado de trabalho, ou seja, o êxito na contratação. O saber empírico, definido pela experiência, também foi mencionado pelos entrevistados, conforme indicado a seguir:

É importante ter a experiência, não só a teoria, entendeu? Os empresários sempre pedem isso. Tem que ter experiência comprovada em carteira de trabalho – que já trabalhou naquilo. Não há garantia para quem tem só a teoria. Tem que ter trabalhado em duas ou mais empresas, já, na área em que estão concorrendo.

Todos os entrevistados concordaram que não há informação suficiente por parte do empresariado, que contrata as agências de emprego e consultorias em recursos humanos para

responder se há um aumento de produtividade gerado pelo egresso de um curso de qualificação profissional.

Um outro aspecto a ser considerado deve ser a dificuldade das agências para encontrar trabalhadores qualificados para algumas áreas. Alguns profissionais ligados à gestão de RH deram depoimentos. Questionados sobre se realmente existia essa dificuldade, os entrevistados responderam:

Sim, para nível de gerência existem poucas pessoas qualificadas. Também para a área de contabilidade estávamos com dificuldade para encontrar alguém. Auxiliar administrativo, embora possa parecer fácil encontrar pessoas aptas, não é não. A pessoa termina o 2º grau, mas não tem experiência nenhuma. Pode até ter qualificação mas não tem a prática. Também tem o problema da idade, né? Passou dos quarenta anos, fica difícil algum empresário querer contratar.

Operador de empilhadeira, mecânico hidráulico e área de bioquímica são setores onde não se encontra muita gente qualificada. Muitas vezes o empresário até tem a pessoa disponível, mas ele quer uma que já tenha trabalhado por alguns anos e que tenha uma facilidade maior; porque senão ainda vai ter que ensinar, passar por alguns processos, aquela coisa toda.

Se a pessoa não tem um curso de atendimento ao cliente, de secretariado, de informática... fica muito difícil. Além disso, o empresário exige experiência; agora me diga, como é que você vai ter experiência se você nunca trabalhou? Nunca teve oportunidade. É um erro muito grande do empresário.

Destaca-se também a postura do empresariado frente aos candidatos ao emprego, segundo a percepção dos dirigentes das agências de emprego e consultorias de RH. Relatos como

a falta de experiência, idade inadequada e aparência são presentes na intermediação da mão-de-obra.

Tem empresas que contratam secretárias de até 20 anos de idade, passou disso já está velha. Principalmente para a mulher, passou dos 35, nem pensar. O homem que passou dos 45 anos, pode ter nível superior e experiência; é muito difícil conseguir. Então, se você não teve a oportunidade de fazer faculdade quando era mais novo e agora está numa idade mais avançada, você tem poucas oportunidades no mercado de trabalho. O que eu posso fazer? Nada.

Um dos entrevistados respondeu que cabe também ao trabalhador buscar alternativas e ser mais flexível na conquista da sua empregabilidade. O trabalhador não deve, assim, apenas adquirir a técnica necessária ao desenvolvimento do seu trabalho. No depoimento a seguir, o respondente ressalta a importância de se estabelecer um relacionamento saudável com colegas, clientes e fornecedores.

Há uma grande dificuldade dos trabalhadores em capacidade de negociação, em sentido amplo. Às vezes, você tem um técnico contábil que pode ser excelente na contabilidade, mas ele não sabe negociar a sua imagem pessoal. Você pode ter um engenheiro mecânico excelente profissional, mas não sabe negociar seu próprio papel dentro da empresa; então os passos pessoais e profissionais independem do perfil técnico da pessoa, muitas vezes. Numa ocasião, vi um profissional de alto nível de uma grande empresa queixando-se: faço um trabalho excelente e não sou reconhecido; aí o diretor da empresa: você precisa fazer o seu lobby aqui na empresa senão você não aparece; ele retrucou: eu estou aqui para trabalhar, não para fazer lobby, a obrigação é da empresa em me reconhecer. Então, se você analisar, ambos estão

inflexíveis: a empresa deve reconhecer o trabalho do funcionário e este deve saber se posicionar e conquistar o seu espaço. Isso independe da capacidade técnica; é excelente profissional na área dele, mas tem dificuldades em se posicionar, em mostrar sua imagem. Então, as pessoas devem ter uma visão panorâmica de seu papel profissional; devem estar preparadas tecnicamente, psicologicamente e socialmente para exercer sua função. O PEQ volta-se para a preparação técnica; é indispensável. Mas ainda falta o trabalhador perceber este outro lado.

Análise Comparativa do Peq

O IPEC, da Universidade Federal de Mato Grosso, realizou um diagnóstico sobre o mercado de trabalho em municípios localizados em todo o Estado. O presente trabalho delimita a pesquisa para a Grande Cuiabá e, por isso, o diagnóstico focaliza apenas esta região.

Alguns cursos constaram no PEQ para a Grande Cuiabá, mas não foram sugeridos pelo IPEC. É o caso dos seguintes cursos: técnicas em refrigeração, padeiro, serralheiro, auxiliar administrativo em hotelaria, garçom, cobrador, recepção hospitalar, técnicas preventivas em infecção hospitalar e práticas de associativismo.

No entanto, vários outros cursos poderiam estar sendo ministrados, segundo o diagnóstico do IPEC sobre o mercado de trabalho em Cuiabá, mas não estavam na programação do PEQ em 2000. São eles: agricultura de produtos regionais, agroindústria, comércio atacado, comércio varejo, vendas, criação de caprinos, criação de frango caipira, criação de suínos, fabricação de lingüiça caseira, indústria de couro, indústria farinheira, indústria de hortifrutigranjeiros, indústria de laticínios, indústria de olaria, industrialização da carne, industrialização de doces caseiros, industrialização do leite, industrialização de polpa de frutas, preparação de ração e silagem, pro-

dução e comercialização da mandioca (processada e embalada), serviços de açougue, serviços de confeitaria, serviços de manicure, serviços de padaria e serviços de sapataria.

Considerações Finais

A questão principal do trabalho foi verificar até que ponto o PEQ contribuiu para a empregabilidade dos egressos dos cursos profissionalizantes, na percepção dos dirigentes de agências de emprego e consultorias de RH. Inicialmente, a caracterização do mercado de trabalho na Grande Cuiabá comprovou que o setor de prestação de serviços e o comércio são as atividades econômicas que mais geram empregos.

Nesse sentido, estas duas atividades poderiam ser contempladas na escolha dos cursos profissionalizantes do PEQ. Alguns foram ministrados no ano de 2000, nessas áreas, como: técnicas de vendas, guia turístico, corte e costura, marcenaria, *barman*, serviços de atendimento ao público, serviços de auxiliar de escritório, cabeleireiro, jardinagem, produção de salgados, serviços de camareira, serviços de manutenção mecânica, serviços públicos, serviços de cartazista, encanador, mestre de obra, eletricista, motorista, serviços em transportes e serviços de vigilante.

No entanto, de acordo com o diagnóstico do IPEC sobre o mercado de trabalho na região, outros cursos poderiam ter sido criados para atender a uma oferta de empregos, em 2000. Como exemplo, pode-se citar: comércio atacado, comércio varejo, escoamento de produção, lazer e entretenimento, serviços de açougueiro, serviços de confeitaria, serviços para postos de gasolina, serviços para manicure, serviços de padeiro e serviços de sapateiro.

O diagnóstico do IPEC complementa, ainda, que seria importante a criação de cursos na atividade industrial e na agropecuária. Só que o PEQ não implementou cursos em 2000 para: agricultura de produtos regionais, criação de fran-

go caipira, criação de suínos, fabricação de lingüiça caseira, fabricação de outros produtos alimentícios, indústria de couro, farinheira e de polvilho, de hortifrutigranjeiros, de laticínios, de olaria, industrialização da carne, de doces caseiros, de leite, de polpa de frutas e produção e comercialização da mandioca (processada e embalada).

Com relação à percepção dos dirigentes de agências de emprego e consultorias de RH ficou muito claro que a carga horária dos cursos é insatisfatória. A maioria dos entrevistados prefere candidatos que tenham feito algum curso do Sistema S, por julgarem que a carga horária desses cursos é mais adequada.

Os dirigentes reforçaram a idéia de que as atividades econômicas de prestação de serviços e comércio constituem-se como as mais importantes da economia cuiabana, corroborando com o diagnóstico do IPEC e com a caracterização do mercado de trabalho na Grande Cuiabá. Concordam, de maneira geral, que a principal influência para o egresso de um curso de qualificação é a colocação no mercado de trabalho. Assim, um candidato qualificado teria mais facilidade em conseguir emprego. No entanto, para esse egresso, dificilmente haveria um aumento salarial se já estivesse empregado, na percepção dos dirigentes.

É importante que a política de emprego mato-grossense se consolide cada vez mais. Para isso, a gestão pública deve estar sempre em consonância com o mercado de trabalho local e com as necessidades da sociedade. Deve-se dar ênfase ao treinamento profissional no setor de serviços, pois como foi verificado nas entrevistas, é o maior empregador na Grande Cuiabá.

Torna-se essencial, nesse sentido, a continuidade do PEQ como política pública. Cada vez mais, as empresas preferem os candidatos com capacitação profissional. Mas, uma mudança que poderia ser implementada pelo PEQ para que haja maior qualidade e, portanto, maior aceitação pelos empresários, é o aumento substancial na carga horária dos cursos de qualificação. O egresso de um curso profissionalizante precisa estar plenamente capacitado para exer-

cer a função na empresa em que for trabalhar e, para isso, a carga horária deve ser adequada.

Aliado a isso, alternativas como o microcrédito, para negócios que não exijam grande capital, podem ser viáveis na geração de empregos, uma vez que aumentaria a renda da sociedade. Pessoas com o espírito empreendedor, que queiram explorar um nicho do mercado local, podem ser receptoras dos microcréditos. Assim, pequenos negócios como comércio de doces e licores regionais, criação de frango caipira, criação de suínos e serviços em geral, podem prosperar, aumentar o capital de giro e criar novos empregos, dinamizando a economia local.

Além disso, recomenda-se políticas públicas voltadas à inserção da força de trabalho desempregada nas atividades econômicas significativas no mercado de trabalho local, já referidas neste trabalho. Ou seja, deve haver maior sintonia entre os conteúdos ministrados nos cursos do PEQ e o mercado de trabalho da Grande Cuiabá. Podem ser criados, assim, cursos profissionalizantes para formar pessoal apto a assumir cargos que as empresas têm dificuldade em preencher as suas vagas, por falta de força de trabalho qualificada.

Referências Bibliográficas

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 14724**: Informação e documentação - trabalhos acadêmicos - apresentação. Rio de Janeiro. jul. 2001.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 10520**: Informação e documentação - apresentação de citações em documentos. Rio de Janeiro. jul. 2001.

BRASIL.Ministério do Trabalho. **Indicadores de emprego com base no cadastro geral de empregados e desempregados**. Brasília, ano 9, n. 13, jan. 2001.

BRASIL.Ministério do Trabalho. **Análise mensal do mercado de trabalho com base no cadastro geral de empregados e desempregados**. Brasília, ano 9, n. 13, jan. 2001.

CAMARGO, José Márcio. **Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1996.

CARDOSO, Fernando Henrique. **Avança Brasil**: proposta de governo. Brasília: s.ed., 1998.

CATTANI, Antonio David. **Trabalho e autonomia**. Petrópolis: Vozes, 1996.

CRUZ, Roberto Moraes. Formação profissional e formação humana: os (des)caminhos da relação homem-trabalho na sociedade. In: AUED, Bernadete Wrublevski. **Educação para o (des)emprego**. Petrópolis: Vozes, 1999. p. 175-189.

FRANCO, Maria Ciavatta. Formação profissional nos anos 90: uma questão fora de foco. In: LEITE, Márcia de Paula; NEVES, Magda de Almeida. **Trabalho, qualificação e formação profissional**. São Paulo: Rio de Janeiro: ALAST, 1998. p. 177-211.

HIRATA, Helena. Os mundos do trabalho: convergência e diversidade num contexto de mudança dos paradigmas produtivos. In: CASALI, Alípio; CORTELLA, Mário Sergio. **Empregabilidade e educação**: novos caminhos no mundo do trabalho. São Paulo: EDUC, 1997. p. 23-42.

LETTIERI, Antonio. A fábrica e a escola. In: GORZ, André. **Crítica da divisão do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1989. p.193-210.

MATO GROSSO. **Plano Estadual de Qualificação**. Cuiabá: Secretaria de Justiça e Defesa da Cidadania: Sistema Nacional de Emprego (SINE-MT), 1999.

MATTOSO, Jorge Eduardo L. **O Brasil desempregado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1999.

POCHMANN, Márcio. **O trabalho sob fogo cruzado**: exclusão, desemprego e precarização no final do século XX. São Paulo: Contexto, 1999.

POCHMANN, Márcio. **A década dos mitos**: o novo modelo econômico e a crise do trabalho no Brasil. São Paulo: Contexto, 2001.

TÔRRES, Ofélia de Lanna Sette. **Empregabilidade negociada**. São Paulo: Atlas, 2000.