

**LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO DO
RIO GRANDE DO NORTE**

ADMA GABRYELY BEZERRA DE MOURA

**ASPECTOS ECONÔMICOS DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NA EMPRESA:
ESTUDO DE CASO DA ALE**

**NATAL-RN
2011**

ADMA GABRYELY BEZERRA DE MOURA

**ASPECTOS ECONÔMICOS DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NA EMPRESA:
ESTUDO DE CASO DA ALE**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Administração da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Administração de Empresas.

Orientador: Profº. Aluísio Alberto Dantas

NATAL-RN
2011

ADMA GABRYELY BEZERRA DE MOURA

**ASPECTOS ECONÔMICOS DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NA EMPRESA:
ESTUDO DE CASO DA ALE**

Monografia apresentada ao Curso de Bacharel em Administração de Empresas da Faculdade Natalense do Rio Grande do Norte, e aprovada em ____ de _____ de 2011, pela banca examinadora composta pelos seguintes membros

Profº Aluísio Alberto Dantas
Orientador

Profª. Karina de Oliveira Costa Bezerra
Membro Examinador

Profª. Fátima Cristina de Lara Menezes Medeiros
Membro Examinador

A Deus, pelo dom da vida; E por me dá provas de sua existência nas pequenas e grandes coisas e à minha família, em especial ao meu pai (in memoriam) e a minha mãe, pelo exemplo de garra e perseverança que me foi dado em toda a minha vida, que me ensinaram a lutar pelos meus sonhos e me ajudaram a chegar até aqui.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que me deu forças para superar as dificuldades e que me mostrou que eu era capaz quando eu mesma me julgava incapaz. Obrigada por todas as graças concebidas, que muitas vezes não são reconhecidas como dádivas de Deus, mas que me deram forças, que me amparou e me fez olhar a vida de uma maneira mais otimista.

A meu pai Adailton Dantas (in memorian) e minha mãe Maria de Fátima, que sempre estiveram ao meu lado em todos os momentos da minha vida, me apoiando, sendo meu porto seguro e é com profundo amor e admiração que agradeço a vocês e dedico essa conquista. Obrigada pelos ensinamentos, por acreditarem no meu potencial, por me encorajar a buscar sempre o melhor e por fazer o possível e o impossível para que os meus sonhos se tornem realidade.

Aos meus irmãos pelos momentos de descontração, pelos momentos de tensão, pelas trocas de carinhos e até mesmo pelas brigas que nos fizeram crescer e cada um com sua particularidade deixar no outro um pouquinho de si.

Ao meu orientador Profº Aluísio Alberto Dantas, que com toda a sua competência e conhecimentos, me deu a mão, guiando os meus primeiros passos nesse novo desafio. Obrigada por comemorar cada vitória com entusiasmo, pelas muitas horas cedidas e pela paciência que teve durante esses meses.

Ao meu namorado Aluísio Filho, por ter me dado a maior força no início de minha caminhada e que nunca permitiu que eu desanimasse, me ajudando mesmo nos momentos em que não estivemos juntos, me passando informações e instruções para enriquecer cada vez minha pesquisa.

Não poderia esquecer de agradecer aos meus amigos que sempre torceram por mim, e nunca se abalaram em me incentivar para conclusão do meu trabalho. Faço um agradecimento especial a Edivânia Maria, que nessa reta final foi um apoio grandioso sempre com uma palavra de amiga e de incentivo.

A minha amiga Kátia Myllene, que me ajudou no decorrer desse projeto, em todos os momentos, não permitindo jamais que eu desistisse dos meus objetivos, que muitas vezes ouviu minhas lamentações e me deu palavras de apoio.

Agradeço ainda aos colaboradores da Ale que contribuíram para enriquecer mais ainda a minha pesquisa.

Por fim, agradeço a banca que com suas colocações contribuiu para engrandecer este trabalho e a todos que contribuíram direta ou indiretamente para a concretização desse sonho.

RESUMO

A educação profissional é um forte e dinâmico investimento empresarial, considerando as características e indicadores que confirmam a eficiência e eficácia que a mesma agrega à organização, em termos de produtividade, custos e competitividade incorporados às relações sociais de produção e de distribuição de bens e serviços. O estudo descreve as características e indicadores que mostram a importância da qualificação profissional na eficiência do trabalho da ALE. Esse objetivo é analisado considerando as dimensões específicas: identificação das relações existentes entre a qualificação e o desempenho profissional na empresa ALE; análise do efeito da qualificação sobre o nível de emprego e de produtividade empresarial; e descrição da importância administrativa da empresa em atribuir prioridade ao investimento em educação profissional. A metodologia utilizada na pesquisa foi bibliográfica, indireta através de relatório do IBGE e também pesquisa direta, onde foi aplicado questionário aos colaboradores de setores aleatórios da empresa ALE. A pesquisa confirma que a qualificação profissional é uma expressiva característica do capitalismo contemporâneo exigido pelo nível de competitividade das empresas brasileiras, quaisquer que sejam as condições produtivas, tamanho da empresa e o tipo de ocupação profissional nessa empresa. As informações descritas permitem recomendar que a empresa mantenha a política de incentivo à qualificação profissional, com forte estratégia de promoção dos seus colaboradores, desde a contratação e promoção funcional, inclusive de cargos e salários correspondentes ao nível de qualificação profissional.

Palavras-chave: Educação profissional. Produtividade empresarial. Desempenho funcional.

ABSTRACT

Professional education is a strong and dynamic business investment, considering the characteristics and indicators that confirm the effectiveness and efficiency that it brings to the organization in terms of productivity, cost competitiveness and corporate social relations of production and distribution of goods and services. The study describes the characteristics and indicators that show the importance of professional qualification in work efficiency of ALE. This goal is analyzed considering the specific dimensions: identification of the relationship between qualifications and job performance at company ALE; analysis of the effect of qualification on the level of employment and business productivity, and administrative description of the importance of the company in priority to the investment in professional education. The methodology was used in the research literature, indirectly through the IBGE report and also direct research, where a questionnaire was applied to the employees of the company ALE random sectors. The research confirms that the qualification is a significant feature of contemporary capitalism required by the level of competitiveness of Brazilian companies, whatever the production conditions, company size and type of job in this company. The information described allow to recommend the company to maintain the policy of encouraging vocational qualification, with strong strategy for the promotion of its employees, from hiring and promotion, including positions and salaries corresponding to the level of professional qualification.

Keywords: Vocational education. Business productivity. Functional performance.

LISTAS DE QUADROS

QUADRO 1 - Taxa de desocupação.....	19
QUADRO 2 - Rendimento médio rural habitualmente recebido.....	20
QUADRO 3 - Rendimento médio rural habitualmente recebido.....	20
QUADRO 4 - Rendimento médio real habitualmente da população ocupada, por região metropolitana.....	21

LISTAS DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - Taxa de ocupação.....	19
GRÁFICO 2 - Evolução do número de trabalhadores. Brasil, 2001 a 2009.	30
GRÁFICO 3 - Porcentagem da pesquisa por nível de escolaridade.....	50
GRÁFICO 4 - Porcentagem da importância da qualificação profissional para o desempenho funcional.....	51
GRÁFICO 5 - Porcentagem da formação e qualificação está relacionada às funções exercidas.....	52
GRÁFICO 6 - Porcentagem da necessidade de curso profissionalizante para o desempenho funcional.....	52
GRÁFICO 7 - Porcentagem sobre a influência da qualificação profissional no trabalho.....	53
GRÁFICO 8 - Porcentagem sobre a contribuição da manutenção da qualificação profissional.....	54
GRÁFICO 9 - Porcentagem sobre o nível de eficiência através da qualificação profissional.....	54
GRÁFICO 10 - Porcentagem sobre o nível de crescimento da empresa.....	55
GRÁFICO 11 - Porcentagem sobre o incentivo da qualificação profissional ao trabalhador.....	56
GRÁFICO 12 - Porcentagem sobre o critério de contratação.....	56

LISTAS DE ABREVIACES

CNI	Confederação Nacional da Indústria
CDL	Clube de Diretores Lojistas
DIESSE	Departamento Intersindical de Estudo de Emprego e Salário
FGV	Fundação Getúlio Vargas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
PEA	População Economicamente Ativa
PIA	População em Idade Ativa
PREALC	O Programa Regional de Emprego para a América Latina e Central
PT	População Total

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
1.1 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO.....	13
1.2 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA OU OPORTUNIDADE.....	14
1.3 OBJETIVOS.....	18
1.3.1 Geral.....	18
1.3.2 Específicos.....	18
1.4 JUSTIFICATIVA.....	18
1.5 COMENTÁRIOS JUSTIFICANDO ALTERAÇÕES NOS ITENS ACIMA EM RELAÇÃO AO PROJETO (SE APLICÁVEL).....	22
1.5.1 Título do projeto.....	22
1.5.2 Resumo da Introdução do projeto.....	22
1.5.3 Resumo da Metodologia do projeto.....	23
1.5.4 Resultados esperados no projeto.....	23
1.5.5 Conclusão prevista no projeto.....	24
2 REVISÃO DE LITERATURA.....	26
2.1 MERCADO DE TRABALHO.....	26
2.2 INDICADORES DO MERCADO DE TRABALHO.....	31
2.2.1 Taxa de Participação na Força de Trabalho.....	31
2.2.2 Taxa de Desemprego.....	32
2.2.3 Índice de Emprego.....	33
2.2.4 Índice de Subemprego.....	34
2.2.5 Taxa de Rotatividade da Mão de Obra.....	36
2.2.6 Índices de Salários Reais e Salários Nominais.....	37
2.2.7 Índices de Produtividade.....	38
2.3 EMPREGO.....	39
2.4 DESEMPREGO.....	40
2.5 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL.....	41
2.6 AS INOVAÇÕES TÉCNICAS.....	42
2.6.1 Mudanças de Processos.....	42

2.6.2 Novos Produtos.....	43
3 METODOLOGIA.....	44
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	44
3.2 DEFINIÇÃO DA ÁREA OU POPULAÇÃO-ALVO DO ESTUDO.....	45
3.3 PLANO DE AMOSTRAGEM.....	46
3.4 PLANO DE COLETA DE DADOS.....	46
3.5 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	47
3.6 CRONOGRAMA DESENVOLVIDO E COMENTÁRIOS SOBRE O PROCESSO DA COLETA DE DADOS.....	47
4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS.....	48
4.1 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: ESTATÍSTICAS DE MERCADO.....	49
4.2 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA ALE	50
4.2.1 IMPORTÂNCIA DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL PARA O DESEMPENHO FUNCIONAL.....	51
4.3 EFEITO DA QUALIFICAÇÃO NO NÍVEL DE EMPREGO E PRODUTIVIDADE EMPRESARIAL.....	53
4.4 IMPORTÂNCIA QUE A EMPRESA ATRIBUI AO INVESTIMENTO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL.....	54
5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	57
REFERÊNCIAS.....	60
APÊNDICE.....	62

1 INTRODUÇÃO

A qualificação profissional é destaca como importante condição para a elevação do desempenho funcional da atividade econômica, considerando a sua ação direta no aumento da produtividade da mão de obra, melhorando a qualidade e redução de custos da produção e de distribuição de bens e serviços de qualquer setor econômico. A realidade comprova que a educação profissional é fator de avanços dos níveis de competitividade das empresas e de relevância importância em contribuir para a melhoria dos serviços, diminuição de preços, aumento das vendas, das receitas e dos respectivos lucros empresariais (PINHO; VASCONCELLOS, 2000).

A constatação desses enunciados teóricos é realizada na empresa de distribuição de combustíveis ALE COMBUSTÍVEIS S.A., considerando tratar-se de uma organização privada inovadora e de referência no desempenho profissional dos seus empregados. A ALE é fruto da união da mineira ALE Combustíveis com a Satélite Distribuidora de Petróleo, do Rio Grande do Norte. É uma empresa que, além de suas funções econômicas em abastecer o mercado de combustíveis demandados, vem destacando-se com novas ideias que buscam avançar nas relações empresariais e na qualidade dos serviços prestados que atendem às necessidades da sociedade (ALE, 2011).

A ALE atualmente é classificada como a quarta maior distribuidora de combustíveis do país, fazendo parte da vida de milhões de brasileiros através de uma rede de mais de 1.700 postos espalhados por todo o Brasil. Com pouco mais de 15 anos de história, é uma empresa 100% nacional que gera mais de 12 mil empregos diretos e indiretos (ALE, 2011).

O estudo é desenvolvido no contexto das relações capitalistas em que as características que orientam a dinâmica do mercado de trabalho estão relacionadas ao desempenho do setor privado. O mesmo apóia-se em elementos, categorias e argumentos teóricos que dão consistência às reflexões e debates presentes em importantes abordagens econômicas da gestão empresarial, principalmente em função de avanços nas relações sociais de produção e de tecnologia do processo de produção e de distribuição de bens e serviços (SINGER, 2008).

O presente estudo visa analisar alguns aspectos econômicos relacionados à importância que a qualificação profissional exerce na empresa Ale Combustíveis S.A., com base em informações obtidas dos seus funcionários, cujo conteúdo é descrito em cinco capítulos: introdução, revisão da literatura, metodologia, descrição e análise de resultados, conclusões e recomendações. A sua estrutura analítica obedece às normas e formalidades do curso de administração da FARN e aos princípios metodológicos de trabalhos acadêmicos.

1.1 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

A organização pesquisada é a ALE – ALESAT COMBUSTÍVEIS S.A., com sede na Rua Manoel de Castro, 1170 - Candelária, em Natal, capital do estado do Rio Grande do Norte, que tem como principal atividade econômica a distribuição de combustíveis para postos comerciais (ALE, 2011).

A ALE é fruto da união de duas empresas: a ALE Combustíveis, de Minas Gerais, com a Satélite Distribuidora de Petróleo, do Rio Grande do Norte, cuja fusão resultou na AleSat Combustíveis S.A. É uma empresa que, além de suas funções econômicas em abastecer o mercado de combustíveis demandados, vem destacando-se com novas ideias que buscam avançar nas relações empresariais e na qualidade dos serviços prestados que atendem às necessidades da sociedade (ALE, 2011).

A ALE atualmente ocupa posição de destaque no ranking nacional, sendo classificada como a quarta maior distribuidora de combustíveis do país, fazendo parte da vida de milhões de brasileiros através de uma rede de mais de 1.700 postos espalhados por todo o Brasil. Com pouco mais de 15 anos de história, é uma empresa 100% nacional que gera mais de 12 mil empregos diretos e indiretos (ALE, 2011).

A Alecred Promotora de Negócios de Crédito Ltda é a subsidiária financeira da companhia AleSat e que visa a concessão de crédito e financiamento na sua cadeia de postos de distribuição de combustíveis.

O estudo parte da confirmação teórica que o mercado de trabalho apresenta características próprias presentes em todo e qualquer mercado, tais como oferta,

demanda e preço. O objeto de estudo é a mão de obra qualificada demandada pelo setor privado em Natal, a partir do estudo de caso da ALE. Trata-se, portanto, em identificar e caracterizar a forma de organização do mercado e seu ambiente, no que se refere à situação atual e perspectivas de necessidades de trabalhadores qualificados, que supra as condições produtivas e empresariais definidas pelo referido mercado.

O estudo da importância que a qualificação profissional exerce na ALE obedece às características descritas pela literatura convencional de análise econômica, em que o mercado formal de trabalho – expresso no contingente de trabalhadores com carteira assinada – normalmente ressaltam que as condições de contratação de trabalhadores são definidas por lei e regidas por legislações próprias do direito do trabalho. A oferta de mão de obra qualificada é realizada pela classe trabalhadora; a demanda depende da procura das empresas e o salário é dado pela remuneração do trabalho em termos de valores monetários pagos por hora e constante do contrato de trabalho assinado e registrado na carteira profissional. (PINHO; VASCONCELLOS, 2000)

As características ocupacionais e funcionais da ALE são compatíveis com o perfil das empresas que priorizam o desempenho produtivo do empregado. Trata-se de uma empresa que rompeu com a prática convencional e arcaica das relações de trabalho. O estudo de documentos confirma que o mercado de trabalho tradicional, até pouco tempo era caracterizado por meio de contratos formais entre “chefes” e “funcionários”; quanto mais o empregado permanecia na empresa, maior era a sua chance de “fazer carreira” e menor a possibilidade de ser rompido o vínculo trabalhista. O perfil do trabalhador médio era constituído por indivíduos do sexo masculino, de baixa escolaridade, que trabalha nas indústrias, diretamente nas linhas de produção. (SENAC, 2009)

1.2 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA OU OPORTUNIDADE

A qualificação profissional constitui hoje uma das principais necessidades das empresas, quaisquer que sejam os tamanhos e ramos de atividades desenvolvidas. A qualificação profissional é uma expressiva característica do capitalismo

contemporâneo que destaca exigido pelo nível de competitividade das empresas brasileiras, quaisquer que sejam as condições produtivas, tamanho da empresa e o tipo de ocupação profissional nessa empresa. O desempenho do trabalhador qualificado na empresa contribui para o aumento da produtividade, redução de custos e conseqüentemente para melhoria nos níveis de competitividade da empresa que prioriza a qualificação profissional, em detrimento das empresas que não a focalizam.

A Folha de São Paulo, em reportagem publicada em 06/04/11, publicou que “falta de mão de obra qualificada prejudica 69% das empresas”. Essa reportagem da folha esta fundamentada em pesquisa divulgada pela Confederação Nacional da Indústria. Consta da reportagem que a má qualidade da educação básica é uma das principais dificuldades para qualificar esses funcionários (RESENDE; TATIANA, 2011).

A pesquisa divulgada pela reportagem destaca que 78% das empresas oferecem a capacitação profissional necessária às mesmas, cuja profissionalização ocorre no local de trabalho, que é uma forma utilizada para driblar esse problema que atinge as indústrias como um todo, dificultando assim a qualidade dos produtos e o aumento de produtividade. A área de produção, voltada principalmente para operadores e técnicos, é ressaltada como as mais prejudicadas, embora todas as áreas e categorias profissionais sejam atingidas por esse gargalo. (RESENDE; TATIANA, 2011)

Ainda em reportagem publicada na Folha de São Paulo em 06/04/11, dessa vez a cargo da Fundação Getúlio Vargas: “Só 18% de operários na construção tiveram formação profissional”. Essa reportagem aborda que já haviam sido detectados esses problemas nacionais de formação profissional da mão de obra. Essa pesquisa da FGV mostrou que 17,8 dos trabalhadores freqüentaram curso de educação profissional ocupados na construção civil. De 16 setores analisados na pesquisa, os segmentos empresariais com maior proporção de pessoas formadas em cursos de educação profissional são os seguintes: automobilístico (45,71%), finanças (38,17%), petróleo e gás (37,34%). Já os setores com menor proporção são agronegócio (7%), outros (13,54%) e construção civil (17,8%). Ao se levar em conta os níveis de formação (qualificação profissional, curso técnico e graduação tecnológica), a construção civil aparece em 14º lugar no ranking relativo à qualificação profissional e também na 14ª posição no referente a cursos técnicos. E

aparece em 13º lugar se considerado o nível de graduação tecnológica. No total, são 16 setores avaliados. (ROLI, CLAUDIA, 2011)

Na construção civil, um dos principais temas de reflexão é que há maior escassez de mão de obra, apesar do aumento da escolaridade e dos salários nos setores. Segundo o estudo da pesquisa FGV, por esse setor não empregar mulheres e jovens, os segmentos mais escolarizados da população, a tendência é de acirramento do apagão de mão de obra qualificada. A opção de não colocar jovens é por trabalhos menos braçais. No setor da construção civil, dos 29 milhões de jovens ocupados, apenas 2 milhões trabalham no setor. (RESENDE; TATIANA, 2011)

Publicado ainda no importante jornal de circulação nacional 'Folha de São Paulo', em 6/4/2011 a seguinte reportagem: "Empresa segura funcionário para driblar falta de qualificação". Aborda a reportagem que o segundo mecanismo mais usado pelas empresas do setor industrial em relação à escassez de mão de obra qualificada no país é reter os trabalhadores já aptos a exercer a função. Afirma o texto que o gerente-executivo da Unidade de Pesquisa da Confederação Nacional da Indústria (CNI), "ressalta que essa política de retenção do funcionário gera ainda mais dificuldades para as empresas de pequeno porte, já que as médias e grandes conseguem dar mais vantagens para "segurar" o funcionário." Isso implica oferecer mais benefícios para os trabalhadores, incluindo melhores salários. (RESENDE; TATIANA, 2011)

O gerente-executivo da Unidade de Pesquisa da CNI destaca que o atual período de crescimento econômico o problema agrava, porque é preciso elevar a produção e ter mais eficiência. "As empresas começam a ter que disputar esse trabalhador no mercado. Isso encarece o custo." Confirma a pesquisa que 78% dos dirigentes entrevistados utilizam o mecanismo de capacitação do empregado no próprio local de trabalho, para solucionar esse problema. (RESENDE; TATIANA, 2011)

A análise da pesquisa, de acordo com o porte e tamanho das empresas industriais, mostra claramente que as grandes empresas apresentam 63% de carência de mão de obra qualificada; essa demanda das pequenas e médias empresas está na ordem de 70% do total de organizações pesquisadas. "É um problema que atinge a indústria como um todo, dificultando o aumento da produtividade e a qualidade do produto", destaca o texto. "Se não conseguem

aumentar a competitividade, as empresas brasileiras vão começar a perder mercado (no cenário internacional)” (RESENDE; TATIANA, 2011).

Das empresas consultadas sobre a educação básica, 52% das mesmas dizem que uma das principais dificuldades para qualificar esses funcionários é a má qualidade na educação básica. “Quanto mais tarde o problema é enfrentado, mais difícil será para as gerações futuras terem um desenvolvimento econômico e social forte.” destaca Fonseca (RESENDE; TATIANA FOLHA, 2011).

A deficiência em conceitos básicos de matemática, por exemplo, é uma das causas para reduzir o número de alunos nos cursos de engenharia, que exigem muito cálculo e raciocínio lógico, afirma a pesquisa. Apesar de todas as áreas e categorias profissionais seja atingida, a área de produção, principalmente operadores e técnicos, é a mais prejudicada pela falta de trabalhadores qualificados, com essas funções citadas por 94% e 82% dos entrevistados, respectivamente. Os engenheiros aparecem com 61% da demanda. Consta do texto que entre as empresas ouvidas para essa reportagem, 931 são pequenas, 464 médias e 221 grandes (RESENDE; TATIANA, 2011).

A qualificação profissional é, portanto, destacada como importante condição para a elevação do desempenho funcional da atividade econômica, considerando a sua ação direta no aumento da produtividade da mão de obra, melhorando a qualidade e redução de custos da produção e de distribuição de bens e serviços de qualquer setor econômico. A realidade comprova que a educação profissional é fator de avanços dos níveis de competitividade das empresas e de relevância importância em contribuir para a melhoria dos serviços, diminuição de preços, aumento das vendas, das receitas e dos respectivos lucros empresariais (PINHO; VASCONCELLOS, 2000).

A busca de constatação desses enunciados constitui a base de elementos para a formulação de problemas e oportunidade de pesquisa realizada na empresa de distribuição de combustíveis ALESAT COMBUSTÍVEIS S.A., considerando tratar-se de uma organização privada inovadora e de referência no desempenho profissional dos seus empregados. A oportunidade da pesquisa resulta ainda do indicativo que a ALE é uma empresa que, além de suas funções econômicas em abastecer o mercado de combustíveis demandados, vem destacando-se com novas ideias que buscam avançar nas relações empresariais e na qualidade dos serviços prestados que atendem às necessidades da sociedade (ALE, 2011).

Portanto, considerando os elementos contextuais sobre algumas relações de trabalho observadas na empresa AleSat Combustíveis S.A., essa pesquisa problematiza a importância que a qualificação profissional exerce no desempenho profissional e procura responder ao seguinte questionamento: ***quais são as características e indicadores que mostram a importância da qualificação profissional na eficiência do trabalho da ALE?***

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo Geral

Descrever e analisar as principais características e indicadores econômicos e empresariais da qualificação profissional dos trabalhadores da ALE.

1.3.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar as relações existentes entre a qualificação e o desempenho profissional na empresa ALE;
- b) Analisar o efeito da qualificação no nível de emprego e produtividade empresarial;
- c) Analisar a importância que a empresa atribui ao investimento em educação profissional.

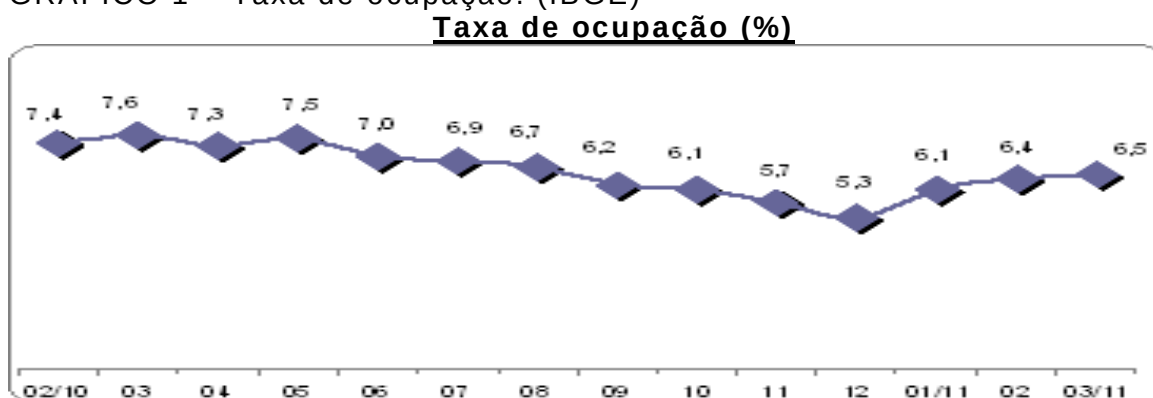
1.4 JUSTIFICATIVA

A literatura econômica descreve que os fatores de produção básicos da economia são dados pelo trabalho, terra (recursos naturais) e capital. O trabalho é

um dos mais expressivos fatores de produção de toda e qualquer atividade empresarial, em qualquer localidade e período histórico; isso porque o trabalhador participa da produção, oferece fatores da produção, é remunerado na atividade produtiva e é responsável pela aquisição dos bens e serviços ofertados no mercado. (TROSTER, 1999)

O nível de emprego no Brasil vem apresentando sinais e indicadores de crescimento, conforme publicado periodicamente no IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Em março de 2011 a taxa de desocupação da força de trabalho brasileira foi de 6,5%, a menor desde 2002 e ficou estável em relação ao mês anterior, cuja taxa foi de 6,4%. Informa o IBGE que a população desocupada é atualmente 1,5 milhões de pessoas a qual vem apresentado queda de 14,0% com 250 mil pessoas a menos que procura trabalho, conforme descrevem as estáticas abaixo publicadas pelo IBGE. (IBGE, 2011)

GRÁFICO 1 – Taxa de ocupação. (IBGE)



Fonte: IBGE mar/2011

QUADRO 1 – Taxa de desocupação. (IBGE)

Taxa de desocupação (%)

Mês/ano	Total	Rec	Sal	BH	RJ	SP	PoA
mar/02	12,9	13,9	17,4	12,8	10,8	13,8	10,0
mar/03	12,1	12,7	16,2	10,3	9,1	13,9	10,0
mar/04	12,8	12,6	17,1	12,1	9,8	14,6	9,6
mar/05	10,9	14,1	15,7	10,7	8,4	11,5	7,9
mar/06	10,4	16,5	13,7	9,3	8,5	10,6	8,3
mar/07	10,2	12,0	14,1	8,6	7,4	11,5	8,2
mar/08	8,6	9,7	12,8	7,2	6,7	9,4	6,9
mar/09	9,0	10,4	11,9	6,6	6,9	10,5	6,4
mar/10	7,6	8,1	11,3	6,3	6,4	8,2	5,9
fev/10	6,4	7,8	10,3	6,3	4,9	6,6	4,4
mar/11	6,5	7,6	10,5	5,3	4,9	6,9	5,0

Fonte: IBGE mar/2011

A importância da análise de mercado de trabalho e do emprego qualificado nas empresas pode ser expressa pelos indicadores conjunturais expressos nas estatísticas oficiais atuais, as quais mostram que a população ocupada é atualmente de 22,3 milhões de pessoas; desse total é importante destacar que o número de trabalhadores com carteira assinada é de 10,7 milhões de pessoas. Os dados mostram que houve uma elevação em março de 7,4% no emprego formal, representando um adicional de 739 mil postos de trabalho com carteira assinada. (IBGE, 2011)

Outra característica que merece destaque no contexto atual o mercado de trabalho relaciona-se ao rendimento médio real habitual dos trabalhadores ocupados que é de R\$ 1.557, 00, o qual é também o mais alto valor desde 2002 e que apresentou uma alta de 3,8% de março de 2010. Observa-se que a massa salarial foi de R\$ 35,1 bilhões e que apresentou crescimento de 6,7% em relação a março de 2010, conforme consta de estatística da Pesquisa Mensal de Emprego. (IBGE, 2011)

QUADRO 2 – Rendimento médio real habitualmente recebido. (IBGE)
Rendimento médio real habitualmente recebido (a preços de março de 2011)

Grupamentos de atividade	mar/10	fev/11	mar/11	% mês	% ano
População ocupada	1.499,59	1.548,92	1.557,00	0,5	3,8
Indústria extrativa, de transformação e distribuição de eletricidade, gás e água	1.503,83	1.660,85	1.644,30	-1,0	9,3
Construção	1.207,71	1.249,96	1.245,60	-0,3	3,1
Comércio, reparação de veículos automotores e de objetos pessoais e domésticos e comércio a varejo de combustíveis	1.227,13	1.238,29	1.209,50	-2,3	-1,4
Serviços prestados à empresa, aluguéis, atividades imobiliárias e intermediação financeira	2.074,32	2.064,09	2.087,90	1,2	0,7
Educação, saúde, serviços sociais, administração pública, defesa e seguridade social	2.104,03	2.135,39	2.173,50	1,8	3,3
Serviços domésticos	573,67	594,71	605,80	1,9	5,6
Outros serviços (alojamento, transporte, limpeza urbana e serviços pessoais)	1.277,31	1.319,14	1.336,20	1,3	4,6

Fonte: IBGE mar/2011

QUADRO 3 – Rendimento médio real habitualmente recebido. (IBGE)
Rendimento médio real habitualmente recebido (a preços de março de 2011)

Categorias de posição na ocupação	mar/10	fev/11	mar/11	% mês	% ano
Empregados com carteira no setor privado	1.416,09	1.431,47	1.433,70	0,2	1,2
Empregados sem carteira no setor privado	1.073,71	1.093,39	1.146,30	4,8	6,8
Militares e funcionários públicos	2.597,06	2.688,67	2.802,90	4,2	7,9
Pessoas que trabalharam por conta própria	1.252,91	1.343,08	1.328,90	-1,1	6,1
Empregadores	4.038,30	4.227,03	4.229,00	0,0	4,7

Fonte: IBGE mar/2011

QUADRO 4 – Rendimento médio real habitualmente da população ocupada, por região metropolitana. (IBGE)

Rendimento médio real habitual da população ocupada, por região metropolitana
(a preços de março de 2011)

Mês/ano	Total	Rec	Sal	BH	RJ	SP	PoA
mar/02	1.444,50	1.080,48	1.016,26	1.240,60	1.443,38	1.658,07	1.232,38
mar/03	1.306,44	930,41	1.002,39	1.156,66	1.259,86	1.495,02	1.207,41
mar/04	1.277,56	814,53	991,47	1.125,74	1.263,63	1.454,61	1.227,20
mar/05	1.279,51	853,79	986,26	1.152,65	1.218,33	1.473,77	1.192,11
mar/06	1.314,53	939,37	1.026,04	1.164,26	1.257,73	1.514,70	1.231,02
mar/07	1.380,49	951,59	1.061,79	1.185,89	1.360,92	1.587,45	1.293,30
mar/08	1.407,69	942,63	1.123,23	1.282,74	1.366,92	1.599,62	1.365,56
mar/09	1.477,93	922,65	1.172,70	1.324,23	1.492,76	1.675,26	1.386,23
mar/10	1.499,59	1.017,35	1.165,18	1.395,36	1.536,28	1.658,85	1.433,30
fev/10	1.548,92	1.058,75	1.196,92	1.416,57	1.690,91	1.645,80	1.544,14
mar/11	1.557,00	1.095,20	1.197,00	1.452,20	1.678,00	1.663,30	1.514,40

Fonte: IBGE mar/2011

As estatísticas de abril continuam confirmando a preocupação com o acompanhamento do mercado de trabalho, conforme mostram os dados publicados pelo IBGE em 26 de maio de 2011, quando em abril, desocupação foi de 6,4%. O texto publicado pelo IBGE foi o seguinte: (IBGE, 2011) Observa-se, portanto, que as estatísticas do mercado de trabalho concentram as atenções da sociedade, considerando que o emprego e o desemprego são indicadores de desempenho econômico e com abrangência social, pois seus impactos se refletem nos salários e no nível de consumo das famílias.

A taxa de desocupação foi estimada em 6,4%, a menor taxa para um mês de abril desde a reformulação da pesquisa em 2002 e considerada estável em relação a março (6,5%). Frente a abril do ano passado, a taxa diminuiu 0,9 pontos percentuais. A população desocupada (1,5 milhão de pessoas) ficou estável em relação ao mês anterior. Frente a abril do ano passado, apresentou queda de 10,1% (menos 173 mil pessoas nessa condição). A população ocupada (22,3 milhões) ficou estável em comparação com março. No confronto com abril de 2010, ocorreu elevação de 2,3% nessa estimativa, representando um adicional de 492 mil ocupados em doze meses. O número de trabalhadores com carteira assinada no setor privado (10,8 milhões) não apresentou variação significativa em relação a março. Na comparação com abril de 2010, houve aumento de 6,8%, representando um adicional de 686 mil postos de trabalho com carteira assinada. O rendimento médio real habitual dos ocupados (R\$ 1.540,00) apresentou recuo de 1,8% na comparação mensal e aumento de 1,8% frente a abril do ano passado. A massa de rendimento real habitual (R\$ 34,7 bilhões) ficou 1,7% abaixo da registrada em março e cresceu 4,3% em relação a abril de 2010. A massa de rendimento real efetivo dos ocupados (R\$ 34,5 bilhões)

estimada em março de 2011 decresceu 1,6% no mês e cresceu 4,1% no ano. (IBGE, 2011)

Observa-se, portanto, que as estatísticas do mercado de trabalho concentram as atenções da sociedade, considerando que o emprego e o desemprego são indicadores de desempenho econômico e com abrangência social, pois seus impactos se refletem nos salários e no nível de consumo das famílias.

As características que justificam o presente estudo estão descritas ao longo do texto e que, resumidamente, são explicadas pela importância que a força de trabalho representa para o funcionamento das empresas. As pessoas que formam a força de trabalho, além de participar de forma decisiva da atividade de produção e de distribuição de bens e serviços, geram renda e formam a população consumidora e demandadora dos referidos bens e serviços ofertados na economia.

1.5 COMENTÁRIOS JUSTIFICANDO ALTERAÇÕES NOS ITENS ACIMA EM RELAÇÃO AO PROJETO (SE APLICÁVEL).

1.5.1 Título do projeto: ANÁLISE DO EMPREGO DO SETOR EMPRESARIAL EM NATAL

1.5.2 Resumo da Introdução do projeto

O estudo analisa o emprego que ocorre nas atividades empresariais da cidade de Natal-RN e parte do pressuposto que as características que orientam a dinâmica do mercado de trabalho relacionado ao setor privado apresentam sinais de adequação às condições da gestão empresarial, principalmente em função de avanços nas relações sociais de produção e de tecnologia do processo de produção e de distribuição de bens e serviços. Com o objetivo de descrever e analisar o comportamento atual e futuro da força de trabalho demandada pelo setor empresarial de Natal – RN, o estudo avalia o desempenho histórico do emprego formal das empresas de Natal; descreve as características da

mão de obra contratada pelas empresas; analisa a demanda do emprego potencial esperado pelas empresas e identifica a necessidade de tipologia de mão de obra qualificada nas empresas de Natal. Justifica-se a pesquisa, considerando que a qualificação profissional constitui hoje uma das principais necessidades das empresas, quaisquer que sejam os tamanhos e ramos de atividades desenvolvidas.

1.5.3 Resumo da Metodologia do projeto

O estudo seria desenvolvido mediante pesquisa direta, bibliográfica e documental, cujos dados estariam fundamentados em relatórios do IBGE e do IPEA. A pesquisa direta constava de entrevistas a serem realizadas com empresários e dirigentes de empresas localizadas em Natal. As informações seriam catalogadas e transformadas em estatísticas quantitativas e parâmetros qualitativos relacionados aos objetivos pesquisados. Alguns fatores contribuíram negativamente para a coleta de dados no período previsto e dificultaram a realização da pesquisa, segundo a metodologia constante do projeto.

1.5.4 Resultados esperados no projeto

A pesquisa de dados secundários (IBGE) confirma que mais da metade das empresas pretendem ampliar o número de funcionários, gerando emprego e ampliando a força de trabalho, considerando a política de crescimento apoiada em novas habilidades e competências do quadro funcional, inclusive com a diretriz de qualificação profissional dentro da organização e relaciona a entidades de classe, com destaque para o Sistema 'S', principalmente Sebrae, Senac e Senai. Os resultados previstos na pesquisa deveriam estar compatíveis com os indicadores publicados pelo IBGE, os quais confirmam que em dois anos, 4 em cada 10 novas empresas saem do mercado brasileiro, cuja razão principal é dada pela baixa competitividade empresarial decorrente da baixa produtividade da força de trabalho.

O IBGE constata que, no Brasil, mais de 90% do pessoal assalariado nas chamadas empresas de alto crescimento não tinham educação superior em 2009 e 9,6% possuíam esta formação, o que significa que 9 em cada 10 empregados tinham, no máximo, o ensino médio. Estas informações de nível de escolaridade e sexo estão, pela primeira vez, no estudo Demografia das Empresas, que revela, ainda, que, entre 2006 e 2009, o pessoal assalariado nestas organizações saltou de 1,7 milhão para 4,7 milhões de pessoas, um aumento de 174,1%, o que representou mais 3 milhões de novos empregos. Elas responderam por 59,6% dos 5 milhões de novos empregos gerados pelas empresas neste período. As empresas de alto crescimento ocuparam 16,6% dos assalariados em empresas, sendo 17,8% dos homens e 14,5% das mulheres. Além disso, empregaram 17,2% do pessoal assalariado com nível superior e 16,5% das pessoas sem nível superior. Nestas empresas, 69,0% dos empregados eram homens (64,5% no conjunto das empresas) e 31,0%, mulheres (35,5% no conjunto das empresas). Além disso, 90,4% do pessoal assalariado nas empresas de alto crescimento não tinham nível superior e 9,6% possuíam esta formação, relação próxima à verificada pelo conjunto das empresas (90,7% e 9,3%, respectivamente). A distribuição do pessoal assalariado com nível superior nas empresas de alto crescimento demonstrou a relevância das grandes empresas, que concentravam 70,2% desses trabalhadores. Esta concentração é mais acentuada do que a verificada no conjunto das empresas, em que as grandes concentram 57,7% desses trabalhadores (IBGE, 2011).

1.5.5 Conclusão prevista no projeto

A pesquisa com dados primários (ALE) e secundários confirma que a qualificação profissional é uma expressiva característica do capitalismo contemporâneo exigido pelo nível de competitividade das empresas brasileiras, quaisquer que sejam as condições produtivas, tamanho da empresa e o tipo de ocupação profissional nessa empresa. O desempenho do trabalhador qualificado na empresa contribui para o aumento da produtividade, redução de custos e consequentemente para melhoria nos níveis de competitividade da empresa que prioriza a qualificação profissional, em detrimento das empresas que não a

focalizam. As pessoas que formam a força de trabalho, além de participar de forma decisiva da atividade de produção e de distribuição de bens e serviços, geram renda e formam a população consumidora e demandadora dos referidos bens e serviços ofertados na economia.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Os elementos conceituais presentes nas relações de produção e nas relações de trabalho existentes em todas as atividades econômicas permitem a descrição da abstração teórica do mercado de trabalho, composta de categorias, leis e teorias do emprego e desemprego do trabalho. Afirma Paul Singer que uma teoria do emprego deve desenvolver as leis que regem o emprego, isto é, o grau de inserção da força de trabalho da produção social. (SINGER, 1979)

A base teórica que orienta a análise das relações sociais de trabalho é dada pela reflexão sobre a divisão social do trabalho, a qual traduz a busca de formas mais racionais de comportamento ao nível da sociedade ou dos grupos que a constituem, as quais, segundo o professor Celso Furtado, são expressas em formas de eficiências que podem ser buscadas em um momento dado ou em um período de tempo mais ou menos longo, descritas pelo autor em formas sincrônicas e diacrônicas da divisão social do trabalho. (FURTADO, 1981)

2.1 MERCADO DE TRABALHO

O estudo da importância que a qualificação profissional exerce na ALE obedece às características descritas pela literatura convencional de análise econômica, em que o mercado formal de trabalho – expresso no contingente de trabalhadores com carteira assinada – normalmente ressaltam que as condições de contratação de trabalhadores são definidas por lei e regidas por legislações próprias do direito do trabalho. A oferta de mão de obra qualificada é realizada pela classe trabalhadora; a demanda depende da procura das empresas e o salário é dado pela remuneração do trabalho em termos de valores monetários pagos por hora e constante do contrato de trabalho assinado e registrado na carteira profissional. (PINHO; VASCONCELLOS, 2000)

As características ocupacionais e funcionais da ALE são compatíveis com o perfil das empresas que priorizam o desempenho produtivo do empregado. Trata-se de uma empresa que rompeu com a prática convencional e arcaica das relações de

trabalho. O estudo de documentos confirmam que o mercado de trabalho tradicional, até pouco tempo era caracterizado por meio de contratos formais entre “chefes” e “funcionários”; quanto mais o empregado permanecia na empresa, maior era a sua chance de “fazer carreira” e menor a possibilidade de ser rompido o vínculo trabalhista. O perfil do trabalhador médio era constituído por indivíduos do sexo masculino, de baixa escolaridade, que trabalha nas indústrias, diretamente nas linhas de produção. (SENAC, 2009)

Hoje a situação é bem diferente. O trabalhador do sexo masculino da indústria já não é mais dominante, está mais escolarizado e compete com as trabalhadoras pelas vagas no mercado de trabalho; não tem a garantia do emprego para toda a vida; interessa-se menos pela associação junto aos sindicatos tradicionais; está submetido a pressões crescentes para aumentar sua produtividade; corre mais riscos de se ver desempregado; tem maior possibilidade de negociar seus rendimentos em função do valor que agrega à produção. (SENAC, 2009)

Em outras palavras, as noções de trabalho/emprego/segurança social, tratadas quase como sinônimas, mudaram com o passar do tempo, em interação com a evolução da sociedade e das condições da produção. Assim como mudaram as realidades que se escondem por trás dessas noções. (SENAC, 2009)

Vários são os fatores que, conjuntamente e em interação, contribuíram para a construção desta nova realidade do trabalho. Entre eles, destacam-se a globalização econômica e a disseminação das inovações tecnológicas e organizacionais; as transformações no papel dos estados; a disseminação do individualismo como valor nas sociedades contemporâneas e o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho. (SENAC, 2009)

O impacto desses fatores, por sua vez, pode ser percebido na nova configuração do mercado de trabalho, com o aumento do nível de desemprego, o crescimento da informalização nas relações trabalhistas e com o deslocamento setorial do emprego. Merece destaque ainda que a transformação nos requisitos funcionais é forte característica de impacto nas relações trabalhistas, com a exigência, por parte das empresas, de novas habilidades e competência profissionais do trabalhador e da trabalhadora. (SENAC, 2009)

A caracterização da organização expressa no mercado de trabalho formal é finalmente identificada nas empresas pelo recurso ao desenvolvimento e manutenção de um núcleo sólido de trabalhadores, altamente capacitados e

qualificados, que auferem maiores benefícios e salários e com os quais as relações tendem a ser mais estáveis; segue-se um estrato de trabalhadores 'mais flexíveis', em boa parte terceirizáveis, com relações mais precárias e com menos garantias trabalhistas, acompanhado ainda de trabalhadores satélites, de baixa qualificação, facilmente substituíveis. (SENAC, 2009)

Deve-se destacar, por fim, que a evolução da caracterização da organização do mercado de trabalho e dos recursos humanos das empresas vem ocupado espaços na escala de importância gerencial, cujo resultado reflete-se em indicadores de produtividade, competitividade e em fator de maximização de lucro das empresas.

Mercado de trabalho é uma forma de organização de trabalhadores nas empresas, onde os seus serviços no trabalho e as empresas demandam e contratam. Segundo a Equipe de Professores da USP essa abordagem é claramente sob a lógica formal de qualquer mercado, com oferta, demanda e preço, conforme consta do texto abaixo:

O mercado de trabalho pode ser entendido como a compra e venda de serviços de mão de obra, onde trabalhadores e empresários se confrontam e, dentro de um processo de negociações coletivas que ocorre algumas vezes com a interferência do Estado, determinam conjuntamente os níveis de salários, o nível de emprego, as condições de trabalho os demais aspectos relativos às relações entre capital e trabalho. (PINHO; VASCONCELLOS, 2000, p.389)

O mercado de trabalho é denominado por duas formas e cuja descrição é dada pelo mercado formal e mercado informal de trabalho. O mercado formal contempla as relações contratuais de trabalho, as quais em sua grande maioria são determinadas pelas forças de mercado, ao mesmo tempo em que regula o objetivo de legislação específica. O mercado informal de trabalho, por sua vez, são aqueles em que prevalecem regras de funcionamento com uma baixa interferência do governo. (PINHO; VASCONCELLOS, 2000)

Mesmo que a dimensão do mercado de trabalho informal seja relativamente maior, a dinâmica da economia é favorecida ao setor formal, especialmente por se tratar de um país em desenvolvimento como o Brasil. O funcionamento do mercado informal está totalmente ligado ao que ocorre no núcleo capitalista da produção, no

qual desponta o papel do mercado formal de trabalho. (PINHO; VASCONCELLOS, 2000)

O mercado de trabalho brasileiro vem passando por grandes transformações, mudanças essas que originam-se, de um estilo de industrialização protegida para o de uma economia aberta e competitiva. A inserção da economia brasileira no processo de globalização trouxe grandes impactos sobre o fluxo de comércio e de seus capitais, também sobre as relações do mercado, a base tecnológica e sobre a gestão e organizações das empresas brasileiras. A integração econômica do Brasil e a economia mundial são, portanto, um processo em marchas. (FUNAE, 1997)

O mercado e as relações de trabalho no Brasil vêm apresentando cinco descompassos. Estas divergências apresentam efeitos significativos sobre o nível e a composição do emprego, sobre a sua distribuição funcional e pessoal da renda e sobre a cidadania dos trabalhadores brasileiros. (FUNAE, 1997)

O primeiro descompasso é entre o crescimento da produtividade e o crescimento do emprego. É necessário o aumento da produtividade para que a economia seja competitiva, mas também é necessário elevar nível e a qualidade dos empregos gerados, para que se tenham melhores condições de vida para os trabalhadores perante a globalização. (FUNAE, 1997)

O segundo está centralizado no crescimento do emprego de carteira assinada, tendo em vista a expansão do emprego assalariado sem carteira. Esse fenômeno acentua a segmentação da força de trabalho e piora a distribuição de renda. O terceiro descompasso analisa a demanda e a oferta de mão de obra qualificada, onde esse desequilíbrio ocasiona desemprego estrutural. As novas tecnologias que viabilizam a inserção competitiva são intensivas e conhecimentos variados. (FUNAE, 1997)

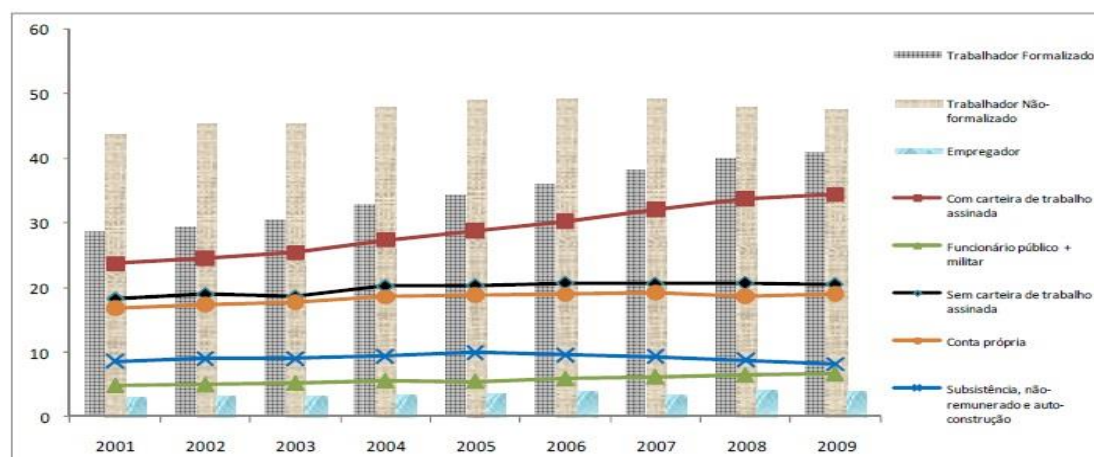
Uma quarta divergência amplia os grupos de trabalhadores pobres, tanto preexistente ao mercado quanto os que são gerados pelos seus mecanismos sociais mais adversos, e os que tiveram acesso aos melhores empregos e salários. O quinto e último descompasso está relacionado ao contexto das relações de trabalho. A legislação trabalhista brasileira é pobre quanto aos direitos coletivos e totalmente abundante no que se diz respeito aos direitos individuais. A literatura pesquisada afirma que o que está faltando na legislação brasileira é a falta de cidadania, bem como também os mecanismos que estimulem a negociação coletiva. (FUNAE, 1997)

A literatura que aborda as relações de emprego e analisa o mercado de trabalho afirmam que, em termos quantitativos as estatísticas não expressam, com rigor numérico, a totalidade da formalização ou informalidade do trabalho numa economia. Com base em informações publicadas pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), é possível a observação de padrões de comportamento e causalidades ao longo do tempo no mercado de trabalho. Os dados coletados são uma entrada possível ao estabelecimento do setor formalizado, de sua dinâmica e como esta se relaciona com os ciclos de crescimento e crise da economia. (IPEA, 2011)

Com relação à posição na ocupação, é possível identificar a ausência ou não de um contrato objetivo de trabalho, que permita ao contratado amenizar a assimetria que existe no ato do assalariamento com o contratante. A carteira assinada é uma garantia do trabalhador que os seus direitos serão respeitados, mesmo sob o pressuposto constitucional de que estes direitos encontram-se presentes em qualquer vínculo empregatício. Ademais, a evidência do contrato de trabalho permite maior estruturação da oferta e demanda de emprego numa relação direta do Estado com os representantes sindicais (patrões e empregados), podendo a autoridade pública atuar com maior eficácia na redução das assimetrias no mercado de trabalho. (IPEA, 2011)

O gráfico 2 mostra o comportamento crescente do processo de formalização do mercado de trabalho brasileiro, considerando que os trabalhadores com carteira assinada apresentaram um crescimento de 20%, entre os anos de 2001 a 2009.

GRÁFICO 2 - Evolução do número de trabalhadores. Brasil, 2001 a 2009.



Fonte: PNAD/IBGE. Elaboração: Ipea

Fonte: PNAD/IBGE

Considerando, portanto que o mercado é toda organização social de troca, o mercado de trabalho é a organização social de troca das relações de trabalho, onde são compradas (demandadas) e vendidas (ofertadas) horas de trabalho e que tem o salário como preço ou relação de troca.

2.2 INDICADORES DO MERCADO DE TRABALHO

Para avaliar o comportamento do mercado é necessária a construção de uma série de indicadores, onde alguns são diretamente definidos; outros, como o índice de salário real, que não emerge diretamente do que foi descrito, mas cuja análise desenvolve-se por meio de variáveis que se formam no mercado. Esses indicadores possibilitam refletir sobre o desempenho e avalia o comportamento da economia. Os mesmos são utilizados para refletir o estado da pobreza e miséria, mas também contribui para avaliação do nível de absorção de mão de obra. (PINHO; VASCONCELLOS, 2000)

2.2.1 Taxa de Participação na Força de Trabalho

A taxa de participação na força de trabalho é o nível de engajamento da população nas atividades produtivas, em relação ao tamanho relativo da força de trabalho, fornecendo valor aproximadamente, da oferta de emprego que se tem disponível na economia.

Como os diversos contingentes da população - População Total (PT), População em Idade Ativa (PIA) e a População Economicamente Ativa (PEA) – tendem a diferenciar de região do mesmo país, ou até mesmo de país para país, é preciso expressar percentualmente o volume de pessoas que estão em atividades voltadas para produção social de bens e serviços. (PINHO; VASCONCELLOS, 2000)

Tratando-se de informações quantitativas, a taxa de participação na força de trabalho refere-se a valores de duas diferentes categorias, onde uma refere-se à

outra, cujos valores relativos são apresentados em valores percentuais. Nesse sentido, o cálculo para chegar à taxa de participação é a seguinte: (PINHO; VASCONCELLOS, 2000)

$$t_p = \frac{PEA}{PIA}$$

Onde: t_p = taxa de participação da População Economicamente Ativa (PEA) em relação à População em Idade Ativa (PIA).

Nesse sentido, os indicadores de referência do comportamento do mercado de trabalho podem ser decompostos em taxa de ocupação e taxa de desocupação, desde que, a força de trabalho se componha dos ocupados mais os desocupados. Essas taxas podem ser calculadas para outras características, como por exemplo, escolaridade, sexo, idade, estado civil, região, entre outras. Em todas essas categorias, quando as taxas de emprego e desemprego referem-se à população segundo níveis de escolaridade, gênero, faixa etária, estado civil e desempenho regional e locacional, a taxa de participação normalmente possui um padrão definido e universalmente semelhantes. (PINHO; VASCONCELLOS, 2000).

2.2.2 Taxa de Desemprego

Os textos anteriores contextualizam o mercado de trabalho com a descrição da taxa de desemprego como o principal indicador de avaliação de desempenho da economia. Os textos descrevem que a diminuição do desemprego é resultante do aumento da atividade econômica, cujo acréscimo da produção ocorre mediante o acréscimo de trabalhadores nas unidades produtivas e a redução do desemprego da população economicamente ativa (PEA), a qual é composta da população empregada e desempregada.

A taxa de desemprego contabiliza as pessoas que têm condições de trabalhar, que estão aptas e saudáveis e em busca de trabalho, mas que não encontram ocupação no sistema econômico. Esse índice tende a mostrar o desequilíbrio no mercado de trabalho e também a falta de capacidade do sistema

econômico em promover a todos aqueles que desejam uma ocupação. (PINHO; VASCONCELLOS, 2000)

A taxa de desemprego é um valor relativo e expresso no percentual da população desempregada, em determinado período de tempo, em relação à população economicamente ativa (PEA) (PINHO; VASCONCELLOS, 2000). Estatisticamente, a taxa de desemprego é a relação entre o número de desocupados (D) e o total da força de trabalho, ou seja:

$$t_d = \frac{D}{PEA} = \frac{D}{E + D}$$

A taxa de desemprego pode sofrer alterações sem que seja necessário que um trabalhador aumente o estoque de desempregados. Se um trabalhador se retira do seu ambiente de trabalho, haverá uma diminuição do numerador da expressão, onde, conseqüentemente, haverá uma elevação na taxa de desemprego. Por outro lado, se um indivíduo ingressa no mercado de trabalho, passando a ser empregado, a taxa de desemprego diminui, sem que haja diminuído o volume de desempregados. (PINHO; VASCONCELLOS, 2000)

2.2.3 Índice de Emprego

Os analistas afirmam que o índice de emprego expressa o número de trabalhadores empregados, cujo cálculo é utilizado para mensurar a população economicamente ativa, isto é, empregada, buscando, assim, os indivíduos que estão no mercado de trabalho na condição de empregados. Em outras palavras, indica a quantidade de trabalhadores disponíveis e que são utilizados pelas firmas existentes.

A literatura afirma que a taxa de ocupação (E/PIA) funciona como um índice de emprego (PINHO; VASCONCELLOS, 2000). Sendo assim, ao tomar a população em idade ativa como base, incluem-se nela os inativos e incapacitados como elementos de referência, gerando assim uma subestimação do índice. O índice de

emprego expressa-se como a relação entre o volume de empregados (E) e o total da força de trabalho (PEA), ou seja:

$$t_e = \frac{E}{PEA} = \frac{E}{E + D}$$

Esse índice busca o número de indivíduos que estão realmente exercendo as suas atividades econômicas; mostra a capacidade que a economia possui em absorver o crescimento da população, em um ambiente que modifica constantemente as transformações tecnológicas, afetando assim, o comportamento das empresas em relação ao nível de emprego que os seus funcionários desejam. O índice de emprego engloba apenas os trabalhadores formais da economia, isto é, aqueles que oficialmente possuem vínculos empregatícios legalmente registrados. (PINHO; VASCONCELLOS, 2000)

2.2.4 Índice de Subemprego

Segundo Pinho e Vasconcellos, índice de subemprego é um indicador do grau da subutilização da mão de obra. As suas causas e os seus efeitos do subemprego são múltiplos, mas são totalmente relacionado com o desenvolvimento econômico insuficiente ou atrasado.

Com outras palavras, o subemprego representa a parcela da população subutilizada em consequência do padrão de crescimento utilizado, onde se exclui inúmeros segmentos da população do desempenho de atividades econômicas produtivas.

Para Pinho e Vasconcellos, existem três definições para enfatizar melhor a importância do conceito subemprego, são eles:

- **Subemprego Visível:** é definido como a diferença entre a quantidade real de horas trabalhadas pelo empregado, e a quantidade que realmente ele poderia trabalhar. Para economia esse subemprego seria calculado como:

$$t_{sh} = \frac{S_h}{PEA} \times 100$$

- Subemprego Encoberto: é a quantidade de mão de obra que seria possível liberar melhorando a organização e a distribuição das tarefas de trabalho, mantendo o nível de produção, sem precisar de novos investimentos em capital fixo, e também sem modificar as formas de utilização do trabalho assalariado ou a sua estrutura social de produção. Essa definição contempla a idéia de níveis de produtividade como o principal elemento de mensuração do subemprego. Para chegar a o indicador é utilizada a seguinte fórmula:

$$t_{sp} = \frac{S_p}{PEA} \times 100$$

- Subemprego Potencial: é definido pela quantidade de mão de obra que pode ser liberada, utilizando um nível de produção, através de mudanças nas condições de exploração dos recursos, ou pela transformação na indústria ou agricultura.

O Programa Regional de Emprego para a América Latina e Central (Prealc), recentemente propôs uma alteração no conceito de subemprego potencial, buscando incorporar a idéia de pobreza como um elemento fundamental na sua definição de desocupação da mão de obra. Esse novo conceito é calculado como: (PINHO; VASCONCELLOS, 2000)

$$t_{sv} = \frac{N / (d+1)}{PEA} \times 100$$

Algumas ocupações classificadas como subemprego deveriam ser consideradas como pura desocupação e adicionadas ao contingente de desempregados computados em certo período de tempo. É tão acentuada a precariedade da ocupação, que não pode ser apresentada como qualquer atividade econômica que justifique o não enquadramento de quem está desempregado. No

Brasil, essa diferença tem sido marcante entre o indicador do desemprego do Seade/Dieese, que adota um mercado de trabalho heterogêneo, classificando o desemprego as inúmeras situações tradicionalmente como subemprego, o IBGE enquadra as mesmas ocupações como atividade econômica produtiva, excluindo assim, do rol dos desempregados. (PINHO; VASCONCELLOS, 2000)

2.2.5 Taxa de Rotatividade da Mão de Obra

A rotatividade implica idéia de que a mão de obra dispensada, ou que voluntariamente se demite, será substituída, enquanto a demissão do funcionário for por parte da empresa, ou seu pedido de rescisão do contrato de trabalho, sem que haja a substituição, é caracterizado como desemprego. (PINHO; VASCONCELLOS, 2000)

A substituição de mão de obra é de fácil entendimento, mas já o seu cálculo é algo complexo tendo diversas alternativas de chegar ao seu resultado. A fórmula mais utilizada que preserva a idéia de substituição é: (PINHO; VASCONCELLOS, 2000)

$$t_r = \frac{\min(A, D)}{1/2 [F_1 + (F_1 + A - D)]}$$

Se a empresa ou o setor está em crescimento, teoricamente estão contratando mais do que demitindo e, então, as anulações dos contratos de trabalho seria a melhor opção de indicador da rotatividade. Se fomos analisar por outro lado, de que as empresas estão em declínio das atividades econômicas, supomos que as demissões estão prevalecendo, sendo assim, está seria um indicador da substituição que ocorreria na empresa ou no setor. (PINHO; VASCONCELLOS, 2000)

Então, no período em que as empresas estão contratando para as atividades econômicas, a fórmula pode ser simplificada por: (PINHO; VASCONCELLOS, 2000)

$$t_r^c = \frac{A}{N} \times 100$$

Quando o período é de crescimento, a fórmula utilizada é:

$$t_r^m = \frac{D}{N} \times 100$$

Os índices de rotatividade sofrem devido a uma função ser ocupada diversas vezes ao longo de um período de tempo. Se tal comportamento não for adequadamente adaptado, o resultado chegado não será a verdadeira rotatividade. É necessário separar os cálculos da rotatividade mensal da anual. (PINHO; VASCONCELLOS, 2000)

2.2.6 Índices de Salários Reais e Salários Nominais

A evolução do salário nominal responde bastante aos aspectos institucionais, fundamentado nas chamadas políticas salariais, como também aos desequilíbrios observados no mercado de trabalho, e o desemprego é o melhor indicador da falta de regularidade entre a oferta e a demanda por trabalhador. (PINHO; VASCONCELLOS, 2000)

A determinação do nível de salários nominais e/ou do piso salarial dos trabalhadores depende de alguns fatores, tais como as características do mesmo (sexo, experiência no trabalho, estado civil, idade, escolaridade, entre outros), para as empresas e setores depende de (grau de capitalização, tamanho da empresa, tipo de atividade e da região). Nesse caso, a política de fixação do piso do salário mínimo também contribui para a formação dos salários. (PINHO; VASCONCELLOS, 2000).

Portanto, o salário real é obtido com base na redução do salário nominal (w) por um índice de preços (IP), ou seja:

$$tw = \frac{w}{IP}$$

É importante destacar alguns pontos com relação ao salário real. Primeiramente, é importante saber qual o índice de correção que está sendo utilizado, se for um índice geral de preços, esse indicador tende a interferir no salário real no conceito de mão de obra. Por outro lado, caso o índice de correção seja um índice de preços ao consumidor, ou o índice de custo de vida, o resultado do salário real tende a mostrar o crescimento do poder de compra do trabalhador. (PINHO; VASCONCELLOS, 2000).

Por segundo, é necessário destacar que o mercado determina o nível de salários nominais, mesmo que as empresas e os sindicatos envolvidos no processo de negociações coletivas estejam lutando pela obtenção de certa meta almejada de salário real. (PINHO; VASCONCELLOS, 2000)

Por último, o cálculo do nível de salário real é realizado por meio da evolução do salário nominal médio das pessoas ocupadas, neste caso, leva em consideração a composição dos trabalhadores empregados. Por exemplo, quando ocorre uma recessão, os primeiros a ser dispensados pelas empresas, são os funcionários de menor qualificação e remuneração, sendo assim, os salários nominais do que permanecem na empresa, tende a elevar o salário médio nominal, ocasionando artificialmente a estatística de salário real. (PINHO; VASCONCELLOS, 2000)

2.2.7 Índices de Produtividade

A produtividade é um indicador importante do mercado de trabalho, não apenas por ser de modo isolado, mas sim por se vincular diretamente com os níveis de rendimentos do trabalhador. A fórmula utilizada para chegar a sua medida é: (PINHO; VASCONCELLOS, 2000).

$$tq = \frac{Q}{L}$$

Essa medição leva em consideração as horas trabalhadas, permitindo assim, um valor mais aproximado da verdadeira produtividade dos trabalhadores envolvidos no processo de produção, e também de chegar ao resultado do esforço das empresas no sentido de aumentar a eficiência produtiva. Devido aos trabalhadores com maior deficiência, trabalhar mais tempo para obter a mesma quantidade que um indivíduo com menor deficiência.

2.3 EMPREGO

Emprego é a condição das pessoas que trabalham nas empresas, independentemente do tipo empregatício, seja ele voluntariamente, seja através de contrato, ou com carteira assinada. Emprego é a função e a condição das pessoas que trabalham, em caráter temporário ou permanente, em qualquer tipo de atividade econômica, remunerada ou não. Nos dias de hoje, ter um emprego, não só constitui o principal recurso com que conta a maioria das pessoas para suprir as suas necessidades materiais, como também lhes permite plena integração social. Por isso, a maior parte dos países reconhece o direito ao trabalho como um dos direitos fundamentais dos cidadãos.

Segundo Paul, existem também os empregados, mas que não possuem carteira assinada são eles: autônomos, empregados informais.

Os autônomos e os empregados informais eles não têm acesso aos direitos assegurados pela legislação trabalhista, como a Previdência Social, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, o direito de serem representados por um sindicato, horas-extras e entre outros, por isso da importância da exclusão do emprego formal no Brasil, primeiramente pela grande parcela da população que é atingida, e segundo, por provavelmente estar crescendo. A exclusão do emprego formal, contudo, provavelmente é, em função de uma grande mudança estrutural em escala mundial, derivada da Terceira Revolução Industrial. Na medida em que o Brasil vem abrindo sua economia ao comércio e investimento exteriores, tais tendências possivelmente estão se reforçando. (SINGER, 2008)

2.4 DESEMPREGO

Desemprego é a situação de determinadas pessoas que podem e querem trabalhar, mas que não conseguem encontrar um emprego dentro do seu perfil no mercado de trabalho. O desemprego é um dos principais problemas que os países enfrentam principalmente os subdesenvolvidos.

Todos aqueles que estão inativos, isto é, fora do mercado de trabalho, são considerados desempregados. Alega-se também que o desemprego pode ser estimado, quando se atribui menor importância em se obter um trabalho. (GREMAUD, 1998)

Existem diversas classificações de desemprego, as principais delas são: (GREMAUD, 1998)

- Desemprego involuntário: Ocorre quando a população tem interesse em trabalhar, mas não encontra ocupação; (GREMAUD, 1998)
- Desemprego estrutural: Ocorre quando o padrão de desenvolvimento econômico adotado exclui do mercado de trabalho uma parcela dos trabalhadores; (GREMAUD, 1998)
- Desemprego friccional: Surge em consequência do processo dinâmico que caracteriza o mercado de trabalho, onde o sistema que oferta as vagas disponíveis no sistema produtivo possui falhas; (GREMAUD, 1998)
- Desemprego sazonal: Ocorre devido à sazonalidade de determinados tipos de atividade econômica. (GREMAUD, 1998)

Para o IBGE uma pessoa é definida como desempregada quando está nos seguintes termos:

Considera desempregada toda pessoa de 16 ou mais anos que, durante a semana de referência, isto é, a semana em que se fez a pesquisa, esteve procurando trabalho, isto é, que tomou medidas para procurar trabalho ou que procurou estabelecer-se durante a semana precedente. (TROSTER, 1999, p.179)

Devido a suas consequências sociais e seus defeitos que podem incidir sobre grupos sociais muito definidos (jovens sem experiência de trabalho, mulheres e pessoas maiores de 45 anos), é especialmente grave, e a maioria dos governos deve dedicar grandes quantidades de dinheiro para remediar suas consequências. (TROSTER, 1999)

2.5 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Qualificação profissional é a preparação profissional que os trabalhadores possuem para aprimorar os seus conhecimentos e suas habilidades, para determinadas funções e devido às necessidades do mercado de trabalho.

No dias de hoje se fala muitas vezes com caráter de sinonímia, em qualificação profissional, capacitação profissional, educação profissional e formação profissional. A qualificação profissional possui diversos conceitos adotados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, são eles: (LIMA, 2005)

- Parte indissolúvel das Políticas de Trabalho, Emprego e Renda, sejam elas urbanas ou rurais; públicas ou privadas; resultem em relações assalariadas, empreendedoras individuais ou solidárias; (LIMA, 2005)
- Uma forma de educação profissional (formação inicial e continuada), devendo estar articulada com a educação de jovens e adultos, a educação do campo e a educação profissional de nível técnico e tecnológico;
- Um processo de construção de políticas afirmativas de gênero, etnia e geração, ao reconhecer a diversidade do trabalho e demonstrar as múltiplas capacidades individuais e coletivas;
- Uma forma de reconhecimento social do conhecimento do trabalhador, ou seja, de certificação profissional e ocupacional, que deve estar articulada com classificações de ocupações, profissões, carreiras e competências; uma necessidade para o jovem e o adulto, em termos de orientação profissional para sua inserção no mundo do trabalho; um objeto de disputa de hegemonia, com a negociação coletiva da

qualificação e certificação profissionais devendo integrar um sistema democrático de relações de trabalho.

2.6 INOVAÇÕES TÉCNICAS

Inovações técnicas é a exploração de novas idéias para se obter o sucesso dentro de sua organização, ela pode ser a melhoria do produto ou serviço existente ou da elaboração de algo novo.

Segundo Singer (1979, p. 46) inovações técnicas é:

Quaisquer modificações no processo produtivo que não resulta apenas da expansão quantitativa do mesmo, isto é, a descoberta de novos recursos naturais, a mudança nos métodos de produção e a criação de novos produtos.

As inovações são divididas em dois grupos, devido a ter um efeito econômico muito diverso, são elas: mudanças de processos e mudanças de novos produtos. (SINGER, 1979).

Tanto as mudanças de processo como os novos produtos dão lugar a investimentos autônomos. As mudanças de processo tornam tecnicamente obsoletos alguns meios de produção, isto é, quando é antecipada sua reposição antes que eles estejam materialmente consumidos. Novos produtos se expandem, ensejando investimentos em novas linhas de produção. (SINGER, 1979)

2.6.1 MUDANÇAS DE PROCESSOS

As mudanças de processos consistem na fabricação de equipamentos ou de matérias-primas novas, e também pela redução de custos, onde os custos de cada produto decompõem-se em salários, gastos de capital constante, redução no valor da mercadoria, isto é, o tempo de trabalho necessário para produzi-la. O salário é afetado quando se é reduzido o tempo de trabalho “vivo” necessário para produzir

uma unidade do produto, ou quando se substitui o trabalho completo pelo simples. Já o gasto de capital constante ele é afetado quando se há redução no valor de cada unidade do produto, o que significa reduzir o tempo de trabalho “morto” por unidade do produto. A redução no valor da mercadoria é reduzida através dela mesma que se pode alcançar a redução do seu custo. A distinção de trabalho vivo e morto é: trabalho vivo é o incorporado no produto na empresa que o acaba; o trabalho morto é o incorporado nas matérias-primas e nos equipamentos. (SINGER, 1979).

A sua difusão consiste em saber de que modo se difundem essas mudanças pela economia, onde o seu objetivo é diminuir a taxa de lucro, o que contradiz o interesse dos capitalistas. (SINGER, 1979).

2.6.2 NOVOS PRODUTOS

Os novos produtos são definidos como os bens de consumo que atendem as necessidades já satisfeitas de um modo novo. Em outras palavras, novos produtos se caracterizam por: satisfazer novas necessidades e/ou por satisfazer necessidades de uma maneira nova. (SINGER, 1979).

No caso de satisfazer a uma necessidade, o seu efeito é de aumentar o consumo, isto é, a parte gasta de renda aumenta em relação à parte poupada. Mas no caso de satisfazer uma necessidade de uma nova maneira, ele irá concorrer com produtos que satisfaziam a mesma necessidade da maneira antiga. (SINGER, 1979).

Um novo produto é um fruto de inovação tecnológica que eleva o consumo é uma alteração na demanda induzida pela oferta. Na maioria das vezes um novo produto substitui um antigo. O que realmente importa, é o aumento líquido de consumo que ele provoca. (SINGER, 1979).

O sistema capitalista criou mecanismos de renovação do consumo que abreviam a vida útil dos bens de consumo duráveis e semiduráveis, elevando assim sistematicamente o seu consumo. (SINGER, 1979).

3 METODOLOGIA

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Essa monografia foi desenvolvido mediante pesquisa bibliográfica, através de relatório do IBGE; é também uma pesquisa direta e indireta. A pesquisa direta foi realizada através de entrevista com alguns colaboradores da empresa ALE.

A pesquisa classificada como do tipo bibliográfica e descritiva leva em consideração a realização de estudo com a finalidade de conhecer as diferentes formas dos conceitos de vários autores. Afirma o professor Oliveira (1998, p. 114) “que o estudo descritivo possibilita o desenvolvimento de um nível de análise em que se permite identificar as diferentes formas dos fenômenos, sua ordenação e classificação”.

O ensino, a pesquisa e a extensão formam as ações que, em conjunto, constituem o conteúdo de competências e habilidades da atividade acadêmica. A pesquisa pode ser considerada um procedimento com método de procedimento próprio e que requer tratamento científico, cuja metodologia constitui a identificação do caminho para se conhecer a realidade ou para descobrir as informações que respondem à problematização e aos objetivos pesquisados.

Para fins da pesquisa, usar os estudos de caso permanece sendo um dos mais desafiadores de todos os esforços das ciências sociais. O principal objetivo é projetar bons estudos de caso e coletar, apresentar e analisar os dados de forma imparcial. De forma resumida, o estudo de caso permite uma investigação para se preservar as características holísticas e significativas dos acontecimentos da vida real, tais como ciclos de vida individuais, processos organizacionais e administrativos.

Conforme consta do presente capítulo, a metodologia da pesquisa significa a definição de procedimentos confiáveis e através de métodos científicos.

De acordo com Lakatos “toda pesquisa implica o levantamento de dados de variadas fontes, quaisquer que sejam os métodos ou técnicas empregadas. Os dois processos pelos quais se podem obter os dados são a documentação direta e a indireta” (LAKATOS, 2001, p.89)

A professora Eva Lakatos afirma que normalmente as pesquisas podem ser feitas de forma direta e indireta. A pesquisa direta ocorre com a busca e levantamento de dados no próprio local onde os fenômenos ocorrem e que esses dados podem ser conseguidos através de pesquisa de campo ou da pesquisa de laboratório. Ainda de acordo com Lakatos, a pesquisa direta se utilizam de técnicas de observação direta intensiva, por meio de observação e entrevista; bem como através de observação direta extensiva, cuja coleta é feita com o uso de questionário, formulário, medidas de opinião e atitudes técnicas mercadológicas

A pesquisa indireta ocorre com o estudo de dados coletados por outras pessoas e publicados ou não por entidades credenciadas. A pesquisa indireta divide-se em pesquisa documental (ou de fontes primárias) e pesquisa bibliográfica (ou de fontes secundárias).

3.2 DEFINIÇÃO DA ÁREA OU POPULAÇÃO-ALVO DO ESTUDO

A descrição dos objetivos a serem pesquisados no presente estudo visa analisar as características que ressaltam a importância da qualificação profissional nas relações de trabalho da ALE, mediante a avaliação do desempenho dos colaboradores da referida empresa,

A literatura específica da metodologia da pesquisa ressalta os cuidados que a pesquisa deve atribuir ao universo e amostra pesquisada, a partir dos quais os resultados obtidos confirmam as proposições do estudo. Roesch (1999, p. 138) afirma que “uma população é um grupo de pessoas ou empresas que interessa entrevistar para o propósito específico de um estudo”.

Conforme descreve o capítulo 1, a ALE atualmente é classificada como a quarta maior distribuidora de combustíveis do país, fazendo parte da vida de milhões de brasileiros através de uma rede de mais de 1.700 postos espalhados por todo o Brasil. Com pouco mais de 15 anos de história, é uma empresa 100% nacional que gera mais de 12 mil empregos diretos e indiretos (ALE, 2011).

A população-alvo do estudo é constituída dos funcionários da ALE, cujo universo é constituído de um contingente de 210 funcionários formalmente contratados na cidade de Natal-RN.

3.3 PLANO DE AMOSTRAGEM

A amostra é uma parte do universo em que se realiza a coleta de dados para a confirmação das informações estudadas e formulação das abstrações da pesquisa. A literatura de metodologia da pesquisa apresenta aspectos teóricos da amostra. O texto de Samara e Barros (2002, p. 94) destaca os diversos tipos de amostra, ressaltando a amostra probabilística e a não probabilística, que é o tipo aceito para o presente estudo, a qual, por conveniência, existe quando “os elementos da amostra são selecionados de acordo com a conveniência do pesquisador. São as pessoas que estão ao alcance do pesquisador e dispostas a responder a um questionário”.

A pesquisa contabiliza um universo de 210 funcionários, cuja amostra foi utilizada por cálculo estatístico de 42,86%, sendo necessário aplicar 90 questionário, utilizando-se assim uma margem de erro de 8%. Os questionários foram aplicados aos colaboradores da Ale aleatoriamente.

3.4 PLANO DE COLETA DE DADOS

As informações foram coletadas através de questionário previamente elaborado e estruturado com base em metodologia convencional de pesquisa e coleta direta. Os questionários foram entregues aos servidores da Ale; após a emissão das respostas, os referidos questionários foram devolvidos para a pesquisadora, cujas informações foram devidamente classificadas, tabuladas e contabilizadas em padrões estatísticos necessários à análise da pesquisa.

As informações também foram coletadas de relatórios e base de dados de entidades habilitadas e credenciadas para atuarem nas relações de trabalho, com destaque para o Ministério de Trabalho e Emprego e Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

A coleta de dados primários estava prevista para os meses de agosto e setembro de 2011, período esse necessário para assegurar o cronograma da pesquisa. A dificuldade de coleta dos dados previamente planejados junto a

dirigentes e gestores de empresas exigiu mudanças no plano de coleta, cujas informações passaram a ser coletadas junto a funcionários da Ale, durante o mês de Outubro de 2011.

3.5 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Os dados foram coletados mediante questionário previamente elaborado e entregue os servidores da empresa Ale.

3.6 CRONOGRAMA DESENVOLVIDO E COMENTÁRIOS SOBRE O PROCESSO DA COLETA DE DADOS.

As informações registradas em questionários e coletadas de relatórios e base de dados institucionais foram devidamente tabuladas e apresentadas em tabelas e gráficos estatísticos, elaborados com base em metodologia descritiva dos métodos quantitativos.

A análise dos dados foi feita ainda com base estatísticas elaboradas a partir dos dados coletados, os quais permitiram a produção de índices e indicadores das variáveis do mercado de trabalho e necessárias à avaliação do desempenho da qualificação profissional junto à força de trabalho da empresa ALE.

As variáveis e os indicadores selecionados para a análise dos dados estão relacionados ao contexto e objetivos da pesquisa e que respondem à problematização requerida. As variáveis são as seguintes:

- a) Nível de escolaridade e de qualificação profissional;
- b) Qualificação, desempenho e produtividade funcional;
- c) Política e características de qualificação profissional;
- d) Qualificação profissional e eficiência empresarial.

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O presente estudo objetiva descrever e analisar as principais características econômicas e empresariais da qualificação profissional dos trabalhadores da ALE, com vistas à obtenção de indicadores de eficiência do trabalho na empresa. Esse objetivo é analisado no presente capítulo, considerando as dimensões específicas:

- a) Identificação das relações existentes entre a qualificação e o desempenho profissional na empresa ALE;
- b) Análise do efeito da qualificação sobre o nível de emprego e de produtividade empresarial;
- c) Descrição da importância administrativa da empresa em atribuir prioridade ao investimento em educação profissional.

A pesquisa com dados primários (ALE) e secundários confirma que a qualificação profissional é uma expressiva característica do capitalismo contemporâneo exigido pelo nível de competitividade das empresas brasileiras, quaisquer que sejam as condições produtivas, tamanho da empresa e o tipo de ocupação profissional nessa empresa.

Os elementos teóricos e as informações estatísticas descritos ao longo do estudo confirmam que o desempenho do trabalhador qualificado na empresa contribui para o aumento da produtividade, para a redução de custos e, conseqüentemente, para a obtenção de resultados de melhoria nos níveis de competitividade da empresa. Esses elementos são suficientes para confirmar a necessidade das empresas em priorizar a qualificação profissional, cujo investimento resulta em competitividade empresarial, em detrimento das empresas que não a focalizam. As pessoas que formam a força de trabalho, além de participar de forma decisiva da atividade de produção e de distribuição de bens e serviços, geram renda e formam a população consumidora e demandadora dos referidos bens e serviços ofertados na economia.

O presente capítulo apresenta os resultados da pesquisa e analisa as informações de avaliação dos aspectos relacionados à qualificação profissional,

considerando as informações obtidas de publicações do IBGE e dados primários coletados junto a trabalhadores da ALE.

4.1 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: ESTATÍSTICAS DE MERCADO

No ano de 2010 o IBGE confirma que ocorreu um relevante crescimento do PIB nacional, cuja expansão econômica brasileira foi de 7,5%, a qual foi acompanhada da geração de 2,5 milhões de novos empregos formais. Esse elevado crescimento econômico ocasionou assim uma redução na taxa de desemprego e uma elevação da formalização do mercado de trabalho, onde a manifestação deu sinais de certa carência setorial e localizada regionalmente de mão de obra qualificada. (IBGE, 2011)

Para o ano de 2011, a expansão econômica esperada está um pouco abaixo da verificada no ano passado, com perspectivas de afetar a economia nacional, com impactos diretos nos mercados de bens, serviços, trabalho, monetário e financeiro. A escassez de mão de obra qualificada e com experiência profissional deverá continuar dando sinais de manifestação, cada vez em maior escala, especialmente quando se trata de setores econômicos específicos e em determinadas localidades do país. (IPEA, 2011)

Mesmo assim, o Brasil deverá seguir com significativo excedente de força de trabalho, longe ainda do que se poderia esperar, como pleno emprego global da mão de obra. Isso porque o país deverá registrar a disponibilidade geral de cerca de 28,2 milhões de trabalhadores a 21 milhões de ocupações. Como a totalidade da força de trabalho disponível não possui, infelizmente, as mesmas condições de competir no mercado nacional de trabalho escasso em ocupações para todos, vale a pena destacar que da estimativa de 28,2 milhões de trabalhadores disponíveis em 2011, sejam 22,1 milhões de pessoas com qualificação e/ou com experiência profissional. (IPEA, 2011)

Considera-se ainda que o Brasil deverá apresentar um excedente projetado de 1 milhão de trabalhadores qualificados e com experiência profissional. Somente o estado do Maranhão poderá registrar déficit global de mão de obra qualificada, assim como o setor industrial neste ano de 2011, pois as demais unidades da

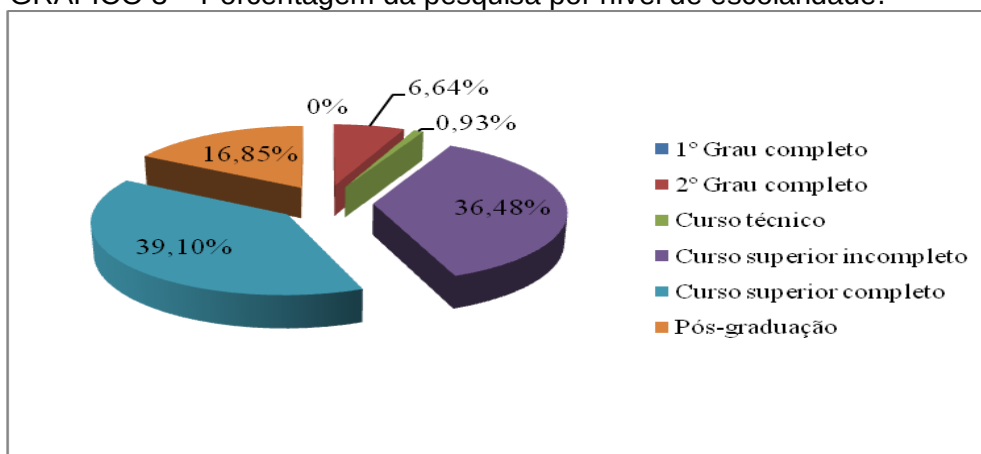
federação e setores de atividade econômica deverão apresentar excesso agregado de trabalhadores qualificados e com experiência profissional. Por outro lado, todos os estados da federação, tendem a oferecer algum setor econômico com problemas de contratar profissionais qualificados, salvo o Mato Grosso do Sul e Bahia. Somente a região Nordeste poderá não deter problemas graves de mão de obra qualificada e com experiência profissional em 2011. (IPEA, 2011)

4.2 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA ALE

Com o intuito de caracterizar a pesquisa sobre a importância que a qualificação profissional exerce no desempenho das empresas de Natal, com base em estudo de caso realizado na ALE, foi desenvolvido no presente estudo uma coleta estatística por amostra aleatória de 90 questionários devidamente estruturados (questões fechadas) e cujos dados foram obtidos mediante coleta direta junto a informantes de diferentes setores da empresa.

A tabulação dos dados coletados na pesquisa direta revela que, do total de informantes pesquisados, a maior parte das pessoas (39,10%) possui curso superior completo e 36,48% tem curso superior incompleto. A pós-graduação completa está presente em 16,85% dos entrevistados. As pessoas com o nível educacional inferior são as seguintes: 6,64% possuem 2º grau completo; 0,93% possui curso técnico e não existem funcionários com o 2º grau completo. Os dados constam do gráfico 3.

GRÁFICO 3 – Porcentagem da pesquisa por nível de escolaridade.



Fonte: Dados da pesquisa out/2011

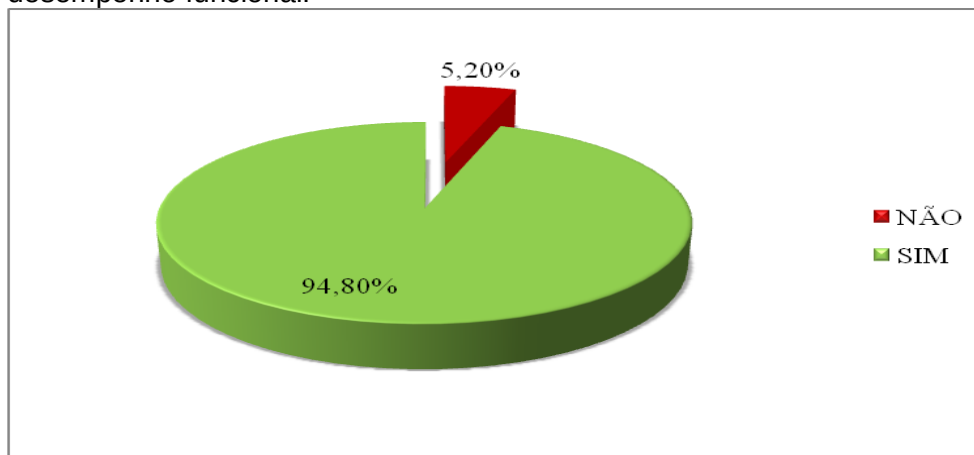
Esses dados mostram que o nível de escolaridade é condição básica de seleção e contratação dos funcionários da empresa, com priorização da formação de graduação e de pós-graduação, principalmente na modalidade de especialização e pós-graduação *lato-senso*.

É importante destacar que dos 92,43% entrevistados, apenas 36,48% estão cursando o ensino superior e o restante já possui uma graduação.

4.2.1 IMPORTÂNCIA DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL PARA O DESEMPENHO FUNCIONAL

Um dos objetivos específicos pesquisados refere-se à importância da qualificação profissional para o desempenho funcional dos colaboradores da ALE. A pesquisa confirma que a qualificação profissional é importante para o desempenho funcional das pessoas, considerando que a mesma ocorre de forma direta e com regularidade. Os dados mostram que o maior contingente, no total de 94,8% das pessoas, responderam positivamente à pergunta formulada; as mesmas acreditam que a sua qualificação profissional é realmente importante para o seu desempenho funcional. Conforme os dados abaixo, apenas 5,20% dos entrevistados negaram a importância da qualificação profissional para o seu desempenho funcional.

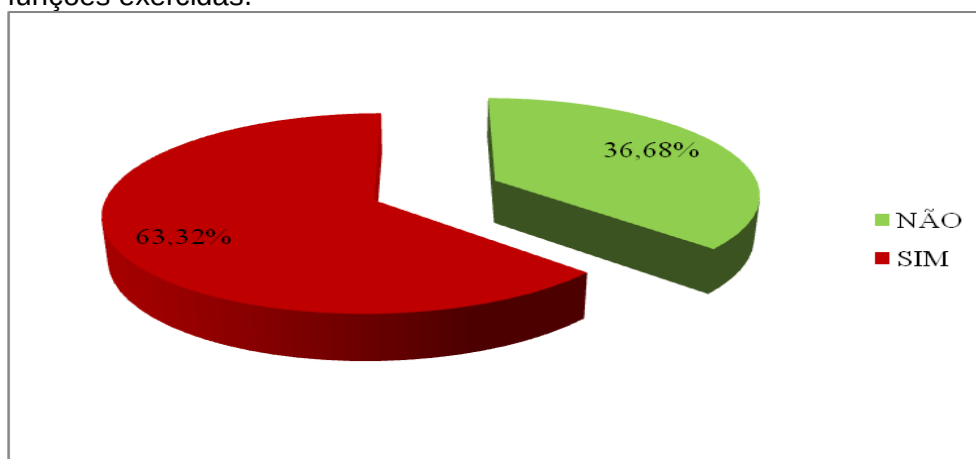
GRÁFICO 4 – Porcentagem da importância da qualificação profissional para o desempenho funcional.



Fonte: Dados da pesquisa out/2011

A pesquisa mostra que 63,32% dos entrevistados acreditam que as atividades exercidas dentro da organização são compatíveis com a sua formação ou qualificação profissional; os 36,68% dos funcionários pesquisados na amostra estatística não confirmam que a sua qualificação profissional relaciona-se com as respectivas funções exercidas, conforme revela os dados do gráfico 5.

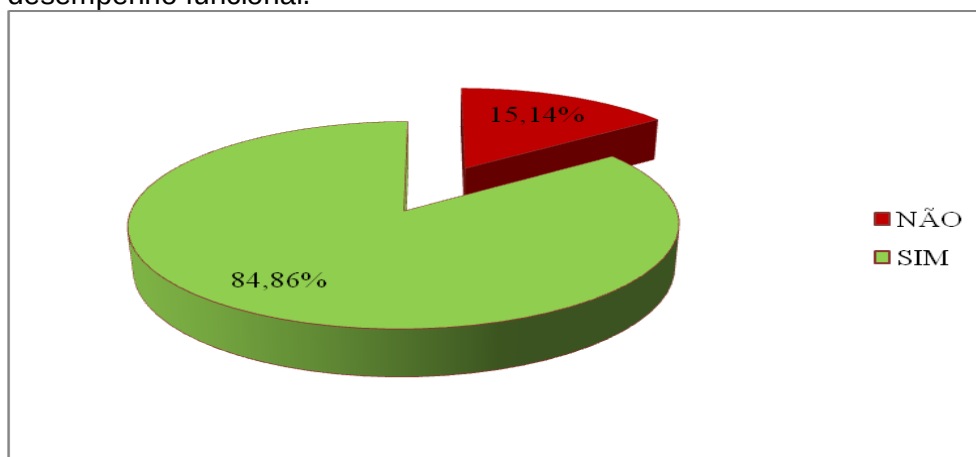
GRÁFICO 5 – Porcentagem da formação e qualificação está relacionada às funções exercidas.



Fonte: Dados da pesquisa out/2011

Consta no gráfico 6, que 84,86% dos entrevistados dizem que é necessária a realização de cursos profissionalizantes para melhorar o seu desempenho funcional dentro da organização; apenas 15,14% afirmam que não é necessário, pois acreditam que desempenham bem a sua função sem a necessidade do mesmo.

GRÁFICO 6 – Porcentagem da necessidade de curso profissionalizante para o desempenho funcional.

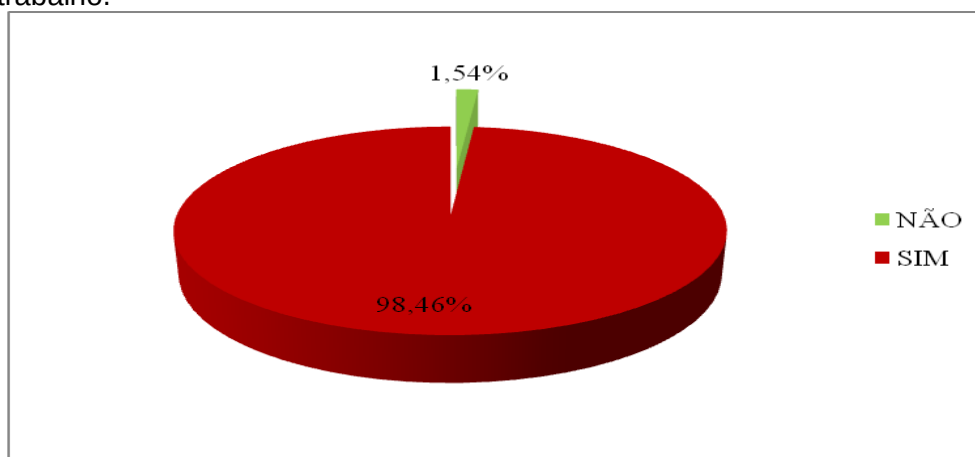


Fonte: Dados da pesquisa out/2011

4.3 EFEITO DA QUALIFICAÇÃO NO NÍVEL DE EMPREGO E PRODUTIVIDADE EMPRESARIAL

O segundo objetivo específico está dirigido para a pesquisa sobre os efeitos da qualificação profissional sobre o emprego e a produtividade empresarial da ALE. As informações coletadas junto aos trabalhadores confirmam que existem relações positivas entre essas variáveis, conforme demonstram os gráficos seguintes.

GRÁFICO 7 – Porcentagem sobre a influência da qualificação profissional no trabalho.



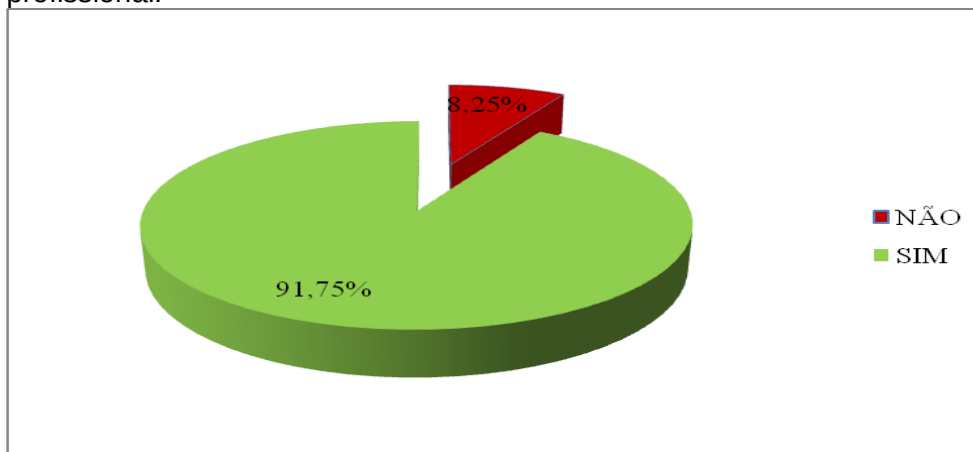
Fonte: Dados da pesquisa out/2011

Sobre a influência positiva da qualificação profissional dentro do seu ambiente de trabalho, 98,46% dos colaboradores acreditam que essa influência é positiva; e em um número muito pequeno que chega a 1,54%, respondem negativamente, conforme mostram os dados do gráfico 7.

Essas informações podem ser relacionadas aos dados constantes do gráfico 8, haja vista que mais de 90% dos entrevistados afirmam existir uma política de manutenção da qualificação profissional na empresa, levando-se em consideração os efeitos da mesma no desempenho empresarial e competitivo da organização.

O aprofundamento da pesquisa sobre a qualificação profissional, constante do presente estudo, revela que das pessoas que foram entrevistadas 91,75% afirmam que a manutenção da qualificação profissional contribui positivamente para o seu desempenho profissional, mas 8,25% acreditam que isso não influencia.

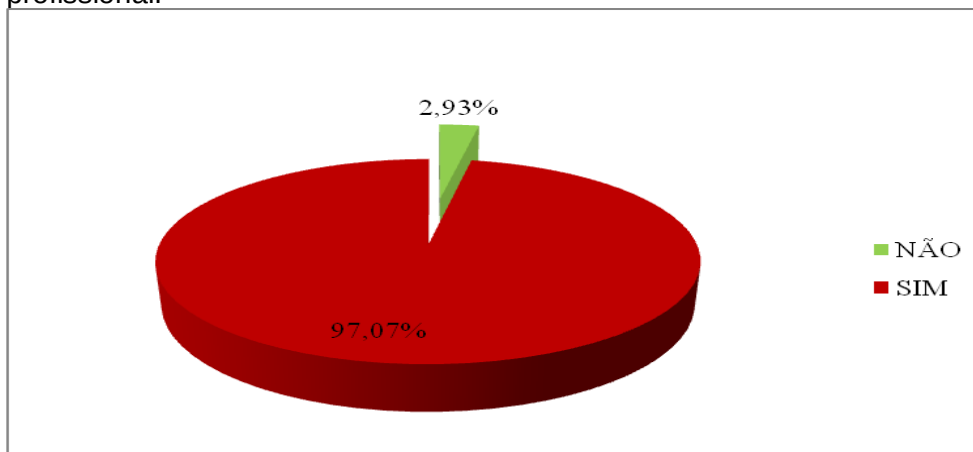
GRÁFICO 8 – Porcentagem sobre a contribuição da manutenção da qualificação profissional.



Fonte: Dados da pesquisa out/2011

Perguntado aos entrevistados se a qualificação profissional melhora o nível de eficiência na organização 97,07% acreditam que sim, e 2,93% responderam negativamente a esse questionamento.

GRÁFICO 9 – Porcentagem sobre o nível de eficiência através da qualificação profissional.



Fonte: Dados da pesquisa out/2011

4.4 IMPORTÂNCIA QUE A EMPRESA ATRIBUI AO INVESTIMENTO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

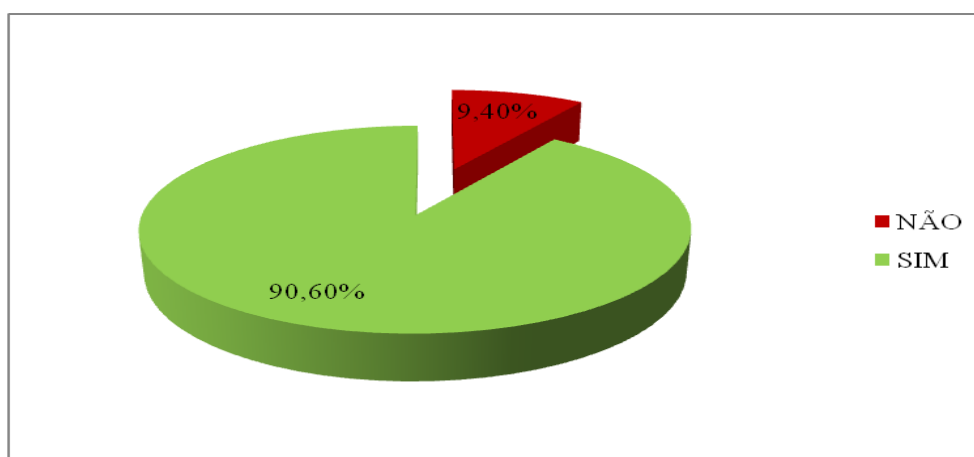
O estudo busca analisar alguns aspectos relacionados ao investimento empresarial na educação profissional, considerando os diversos efeitos positivos

resultantes da qualificação profissional na empresa, principalmente no que se refere aos ganhos de produtividade e competitividade empresarial.

Esse objetivo específico é confirmado com base no conjunto de dados produzidos mediante informações coletadas diretamente dos funcionários da empresa, os quais confirmam que a qualificação profissional melhora o nível de eficiência e o respectivo crescimento funcional na empresa.

Nesse sentido, a pesquisa buscou informações sobre o grau de importância dada pela empresa na promoção e incentivo à qualificação profissional do trabalhador. Pergunta-se, por fim, se a qualificação profissional é critério de contratação de pessoal na sua empresa. Os dados da pesquisa constam dos gráficos seguintes e são favoráveis à confirmação desses objetivos específicos.

GRÁFICO 10 – Porcentagem sobre o nível de crescimento da empresa.

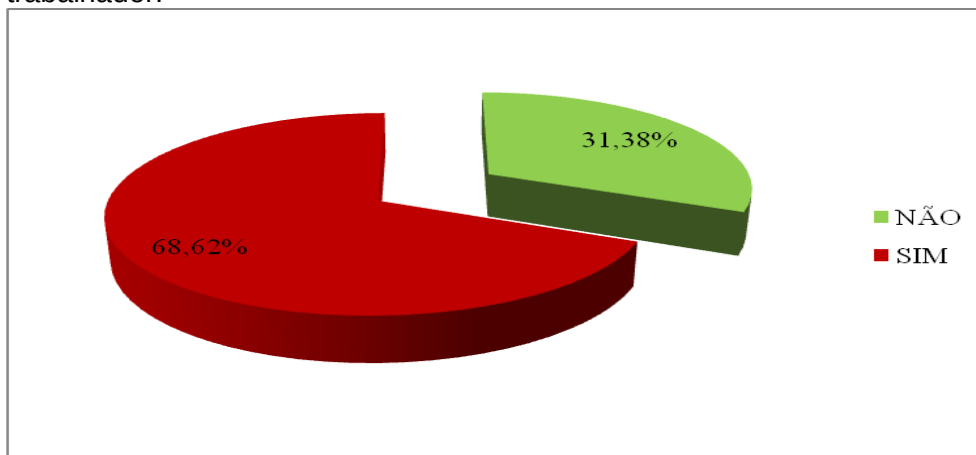


Fonte: Dados da pesquisa out/2011

No questionamento em que a qualificação profissional influencia no crescimento dos entrevistados na empresa, 90,60% responderam que sim, e 9,40% dizem que não.

As informações estatísticas são fortemente relacionadas aos aspectos positivos da pesquisa, no sentido de confirmar que o investimento em educação profissional é priorizado na empresa. Isso porque o crescimento funcional do trabalhador está fortemente vinculado à sua evolução em níveis de qualificação profissional.

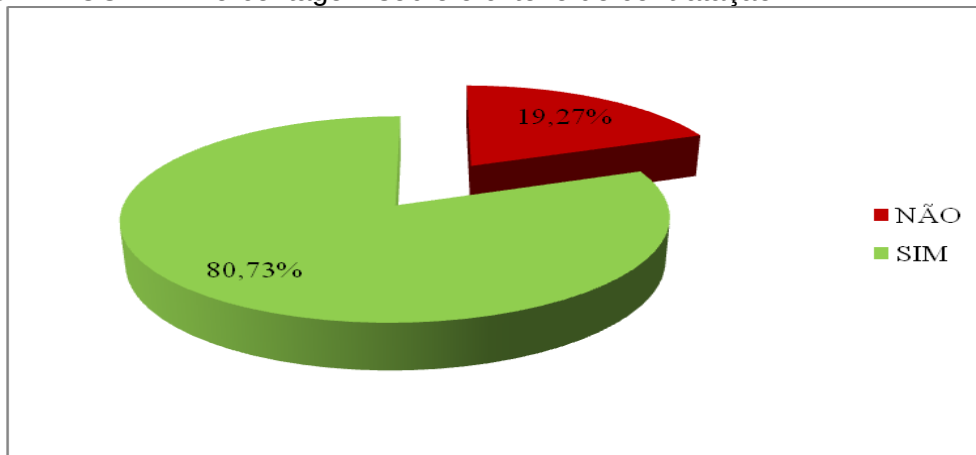
GRÁFICO 11 – Porcentagem sobre o incentivo da qualificação profissional ao trabalhador.



Fonte: Dados da pesquisa out/2011

A pesquisa de campo e por coleta direta mostra que, 68,62% dos funcionários entrevistados dizem que a empresa em que trabalham promove e incentiva a qualificação dos seus colaboradores, e 31,38% afirmam que não são incentivados.

GRÁFICO 12 – Porcentagem sobre o critério de contratação.



Fonte: Dados da pesquisa out/2011

Na opinião dos 80,73% funcionários entrevistados, a qualificação profissional é um critério de contratação, mas para 19,27% dizem que não é um critério. E como mostrado no gráfico 3, existe profissionais com o 2º Grau completo.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

A educação profissional é um forte e dinâmico investimento empresarial, considerando as características e indicadores que confirmam a eficiência e eficácia que a mesma agrega à organização, em termos de produtividade, custos e competitividade incorporados às relações sociais de produção e de distribuição de bens e serviços.

Como respostas à problematização da pesquisa, o estudo descreve as características e indicadores que mostram a importância da qualificação profissional na eficiência do trabalho da ALE. O contexto corresponde ao conteúdo em que são descritas e analisadas as principais características econômicas e empresariais da qualificação profissional dos trabalhadores da ALE.

Esse objetivo é analisado considerando as dimensões específicas:

- a) Identificação das relações existentes entre a qualificação e o desempenho profissional na empresa ALE;
- b) Análise do efeito da qualificação sobre o nível de emprego e de produtividade empresarial;
- c) Descrição da importância administrativa da empresa em atribuir prioridade ao investimento em educação profissional.

A pesquisa com dados primários da ALE e com secundários do IBGE e do IPEA confirma que a qualificação profissional é uma expressiva característica do capitalismo contemporâneo exigido pelo nível de competitividade das empresas brasileiras, quaisquer que sejam as condições produtivas, tamanho da empresa e o tipo de ocupação profissional nessa empresa.

Os elementos teóricos e as informações estatísticas descritos ao longo do estudo confirmam que o desempenho do trabalhador qualificado na empresa contribui para o aumento da produtividade, para a redução de custos e, conseqüentemente, para a obtenção de resultados de melhoria nos níveis de competitividade da empresa. Esses elementos são suficientes para confirmar a necessidade das empresas em priorizar a qualificação profissional, cujo investimento resulta em competitividade empresarial, em detrimento das empresas que não a

focalizam. As pessoas que formam a força de trabalho, além de participar de forma decisiva da atividade de produção e de distribuição de bens e serviços, geram renda e formam a população consumidora e demandadora dos referidos bens e serviços ofertados na economia.

A pesquisa confirma, portanto, que a qualificação profissional é importante para o desempenho funcional das pessoas, considerando que a mesma ocorre de forma direta e com regularidade. Os dados mostram que o maior contingente, no total de 94,8% das pessoas, responderam positivamente à pergunta formulada; as mesmas acreditam que a sua qualificação profissional é realmente importante para o seu desempenho funcional. Conforme os dados, apenas 5,20% dos entrevistados negaram a importância da qualificação profissional para o seu desempenho funcional, conforme mostra o gráfico 4.

O estudo analisa alguns aspectos relacionados ao investimento empresarial na educação profissional, considerando os diversos efeitos positivos resultantes da qualificação profissional na empresa, principalmente no que se refere aos ganhos de produtividade e competitividade empresarial. Esse objetivo específico é confirmado com base no conjunto de dados produzidos mediante informações coletadas diretamente dos funcionários da empresa, os quais confirmam que a qualificação profissional melhora o nível de eficiência e o respectivo crescimento funcional na empresa, assim como os efeitos da qualificação profissional sobre o emprego e a produtividade empresarial da ALE

As informações estatísticas são fortemente relacionadas aos aspectos positivos da pesquisa, no sentido de confirmar que o investimento em educação profissional é priorizado na empresa. Isso porque o crescimento funcional do trabalhador está fortemente vinculado à sua evolução em níveis de qualificação profissional.

As informações descritas permitem recomendar que a empresa mantenha a política de incentivo à qualificação profissional, para os colaboradores que não possuem graduação, estimulando a importância da qualificação, e para os que já possuem graduações, incentivar as especializações, e se possível futuramente que a empresa veja a possibilidade de ajudar financeiramente os seus funcionários para que eles cada vez mais vão em busca de novos conhecimentos e aprendizados. Que a empresa possua forte estratégia de promoção dos seus colaboradores, desde

a contratação e promoção funcional, inclusive de cargos e salários correspondentes ao nível de qualificação profissional.

REFERÊNCIAS

ALE. **Uma empresa construída por pessoas que pensam na frente, que abrem caminhos.** Disponível em:

<<http://www2.ale.com.br/ale/internas;jsessionid=13A68DC9B6FB9D9C38E28E1C986C8420?id=23>>. Acesso em: 18 out. 2011.

FUNAE, Fundação Alexandre de Gusmão. **Emprego e Relações de Trabalho.** São Paulo: FUNAE, 1997.

FURTADO, Celso. **Pequena Introdução ao Desenvolvimento: Enfoque Interdisciplinar.** 2. São Paulo: Editora Nacional, 1981.

GREMAUD, Amaury Patrick. **Manual de Economia:** Equipe de Professores de USP. São Paulo: Editora Saraiva, 1998.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Em março, desocupação foi de 6,5%.** Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1862&id_pagina=1>. Acesso em: 03 maio 2011.

IPEA. Comunicados dos Comunicado do IPEA. **Emprego e oferta qualificada de mão de obra no Brasil:** projeções para 2011. n. 89, Abr.. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=8155>. Acesso em: 14 out. 2011.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do Trabalho Científico.** 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LIMA, Antonio Almerico Biondi; LOPES, Fernando Augusto Moreira. **Construindo Diálogos Sociais.** Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BD4E6374B5948/dialogos_sociais.pdf>. Acesso em: 06 maio 2011.

OLIVEIRA, Sílvio Luiz de. **Tratamento de metodologia científica:** projetos de pesquisa, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira, 1998.

PINHO, Diva Benevides; VASCONCELLOS, Marco Antonio S. de. **Manual de Economia:** Equipe de Professores. São Paulo: Editora Saraiva, 2000.

RESENDE, Tatiana. **Empresa segura funcionário para driblar falta de qualificação.** Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/898969-empresa-segura-funcionario-para-driblar-falta-de-qualificacao.shtml>>. Acesso em: 28 mar. 2011.

RESENDE, Tatiana. **Falta de mão de obra qualificada prejudica 69% das empresas**. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/898922-falta-de-mao-de-obra-qualificada-prejudica-69-das-empresas.shtml>>. Acesso em: 28 abr. 2011.

ROESCH, Sylvia M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROLLI, Claudia. **Mercado**. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/898384-so-18-de-operarios-na-construcao-tiveram-formacao-profissional.shtml>>. Acesso em: 28 mar. 2011.

SAMARA, B. S.; BARROS, J. C. **Pesquisa de marketing**: conceitos e metodologia. 3. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SENAC. **Mercado de Trabalho**. Disponível em: <<http://www.senac.br/BTS/272/boltec272d.htm>>. Acesso em: 29 abr. 2011.

SINGER, Paul. **Economia Política do Trabalho**. São Paulo: HUCITEC, 1979.

SINGER, Paul. **Globalização e Desemprego**: Diagnóstico e Alternativas. São Paulo: Editora Contexto, 2008.

TROSTER, Roberto Luis; MORCILLO, Francisco Mochón. **Introdução à Economia**. São Paulo: Makron Books, 1999.

WIKIPÉDIA. **A enciclopédia livre**. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Rela%C3%A7%C3%A3o_de_emprego>. Acesso em: 22 maio 2011.

YIN, Robert K. **Estudo de caso**: Planejamento e Métodos. São Paulo: Artmed, 2003.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO

1. Qual é o seu último nível de escolaridade?

- | | |
|---|--|
| ☐ 1º Grau completo | ☐ Curso superior incompleto |
| ☐ 2º Grau completo | ☐ Curso superior completo |
| ☐ Curso técnico | ☐ Pós-graduação |

2. A qualificação profissional é importante para o seu desempenho funcional?

- ☐ Sim ☐ Não

3. A sua formação e qualificação profissional está relacionada às atividades relacionadas à sua empresa?

- ☐ Sim ☐ Não

4. Existe a necessidade de realização de curso profissional para melhorar o seu desempenho funcional na empresa?

- ☐ Sim ☐ Não

5. A qualificação profissional influencia positivamente no seu trabalho?

- ☐ Sim ☐ Não

6. A qualificação profissional contribui para manutenção do seu emprego?

- ☐ Sim ☐ Não

7. A qualificação profissional melhora o nível de eficiência da empresa?

- ☐ Sim ☐ Não

8. A qualificação profissional influencia o seu crescimento na empresa?

- ☐ Sim ☐ Não

9. A sua empresa promove e incentiva a qualificação profissional do trabalhador?

- ☐ Sim ☐ Não

10. A qualificação profissional é critério de contratação de pessoal na sua empresa?

- ☐ Sim ☐ Não