

A QUALIFICAÇÃO DOS DESEMPREGADOS EM BUSCA DE EMPREGOS EM ANÁPOLIS/GO

Alexandre Campos Butenco¹

Pollyana Cristina Garcia de Oliveira¹

Divina Aparecida Leonel Lunas²

Joana D'arc Bardella Castro²

¹ Graduandos do curso de ciências econômicas do Campus Anápolis de CSEH/UEG

²Docentes do curso de ciências econômicas do Campus Anápolis de CSEH/UEG

Introdução

A relação do homem com trabalho atravessa os tempos mais longínquos e é um dos fatores fundantes da organização em uma civilização. A economia busca desde sua fundação, enquanto ciência, otimizar recursos finitos, a fim de propiciar um desenvolvimento ao homem. É, portanto, importante avaliar a questão do trabalho, em economia, como um elemento finito e que precisa ter um processo produtivo ótimo, ou seja, que cause o menor dano possível ao trabalhador e maior benefício aos usuários desta força produtiva, o trabalho.

O trabalho é, essencialmente, uma atividade que depende do homem para realizá-la, seja operando diretamente o trabalho seja operando máquinas, que aumentem a produtividade. Para Resende (2000), a organização do trabalho é entendida através de um modelo de competências, conceito que para o autor está ligado à atividade a ser executada, que é organizada a partir do saber fazer, ou seja, realizar uma atividade através do conhecimento e da habilidade necessária para executar uma tarefa e também a atitude, no qual aspectos motivacionais impulsionam o homem ao trabalho.

Pensando em um modelo de trabalho por competências este trabalho teve como objetivo buscar, através da análise de currículos a oferta de trabalho no contexto anapolino, analisando informações relativas à plena execução do trabalho pelo modelo de competências, ou seja, através de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para a realização do trabalho.

O trabalho contou com a parceria de uma consultoria de recursos humanos em Anápolis/GO que disponibilizou seu banco de dados para análise curricular. Foram realizadas

65 análises curricular, do qual se pode observar basicamente os conhecimentos e habilidades na realização do trabalho.

Referencial Teórico

A palavra trabalho, em seu conceito, deriva de um instrumento de tortura utilizado na antiguidade denominado *tripalium*. O sentido de trabalho se dá pela constituição de uma troca entre o ter e o necessitar em uma sociedade, são as trocas entre as relações. Para Luckács (1980) *apud* Antunes (2009, p. 136)

Somente o trabalho tem na sua natureza ontológica um caráter claramente transitório. Ele é em sua natureza uma inter-relação entre homem (sociedade) e natureza, tanto com a natureza inorgânica (...), quanto com a orgânica, inter-relação (...) que se caracteriza acima de tudo pela passagem do homem que trabalha, partindo do ser puramente biológico ao ser social (...). Todas as determinações que, conforme veremos, estão presentes na essência do que é novo no ser social estão contidas *in nuce* no trabalho. O trabalho, portanto, pode ser visto como um fenômeno originário, como modelo, protoforma do ser social (...).

O homem enquanto um ser social deve, portanto, sempre manter as relações dentro de uma sociedade, estas relações são pautadas nas trocas ao qual (Antunes, 2009) trás em seu ensaio: Os sentidos do trabalho.

Há segundo Antunes (2009), em um mercado capitalista a lógica de se organizar o trabalho, lógica esta percebida desde a Administração Científica elaborada por Taylor e aplicada por Ford (Chiavenato, 2003), esta organização é aceita mais, atualmente, nos meios científicos, através da administração de recursos humanos com base em competências.

O gerenciamento por competência é o modelo de gestão que permite aos executivos terem uma visão mais ampla acerca das competências exigidas para o exercício da função, ou seja, as competências de que uma função precisa; que competências o colaborador possui e, posteriormente, fazer o cruzamento das informações quanto às competências exigidas pela função *versus* competências do colaborador, para traçar um plano de desenvolvimento específico para cada colaborador, gerenciando os conhecimentos de forma eficiente e eficaz. (BELFORT et. al., 2012, P. 41)

Metodologia

O resultado deste estudo foi baseado em dados encontrados através da análise de currículos disponibilizados por uma consultoria em recursos humanos de Anápolis. Utilizou-se para tal o estudo de 65 currículos dentre todos os encontrados no banco de dados. Os critérios para a avaliação dos currículos foram: legibilidade das informações, informações

completas em relação ao estudo, currículos com problemas estruturais tal como a não identificação das experiências e nome foram excluídos desta avaliação.

Quanto aos objetivos da pesquisa esta é de base descritiva, segundo Gil (1999) apud Oliveira (2011) “as pesquisas descritivas têm como finalidade principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis” (p. 22). Este método de pesquisa busca descrever um fenômeno permitindo analisar características de um indivíduo ou uma situação (Oliveira, 2011). As pesquisas descritivas não têm como função buscar explicar os fatos e fenômenos, embora as descrições sirvam de base para essas explicações.

Quanto à natureza da pesquisa esta é quantitativa “a pesquisa qualitativa proporciona uma melhor visão e compreensão do contexto do problema, enquanto a pesquisa quantitativa procura quantificar os dados e aplica alguma forma da análise estatística” (Malhotra, 2001 apud Oliveira, 2011, p. 26). Foi realizada a coleta de dados através de entrevistas de forma não-probabilística, por conveniência, buscando informações de um grupo específico.

Resultados

Com o objetivo de avaliar a qualificação dos trabalhadores que buscam novos empregos em Anápolis/GO este trabalho observou 65 currículos coletados entre março de 2016 à maio de 2017. Quanto ao erro amostral há uma probabilidade de 7,2%, em um nível de confiança de 95%, de que este resultado apresente valores esperados na realidade levando em consideração uma população total de 27700 pessoas, que representa 7,5% da população, levando em consideração que esta é a mesma taxa de desemprego em Anápolis/GO, segundo o IBGE (2016). Dentro de uma análise estatística descritiva o trabalho trás como resultados gerais as seguintes características:

Houve a participação de mais homens (44) buscando emprego que mulheres (31), o que corresponde a 69% de homens e 31% de mulheres. Quanto ao estado civil os resultados mostraram que dos currículos analisados 62% são solteiros, 15% são casados, 6% são divorciados, 2% tem união estável e 15% não declarou qual seu estado civil;

Quanto a idade a média ficou em 28 anos sendo que divida em faixas de 17 a 22 anos, com uma frequência de 34%, 22 a 27 anos com 46%; 27 a 32 anos com 12%; de 32 a 37 anos 22%, e, 42 a 47 anos com 8% de prevalência sobre o resultado total.

Quanto a posse de Carteira Nacional de Habilitação (CNH) os resultados obtidos foram de que 15% possuem CNH para motos, 12% possuem para carros, 16% possuem CNH para carro e moto, 2% possuem CNH para moto e veículos especiais, 8% possui CNH para caminhões pequenos e moto, e, 2% possuem CNH para caminhões de grande porte e moto;

Quanto a escolaridade o resultado apresentou que 2% tem ensino fundamental completo, 12% tem ensino médio incompleto, 42% possuem ensino médio completo, 23% possuem ensino superior incompleto e 6% possuem ensino superior completo;

Quanto aos bairros em que moram surgiram o nome de 44 bairros diferente sendo os mais prevalentes os bairros de Lourdes e Jardim Palmares com 5% do total e os outros como o Centro, Jaiara, Jardim das Oliveiras, Progresso e etc. apresentaram 3% cada um;

Quanto a formação houve a declaração de 19 tipos de formação diferente sendo que as duas formações prevalentes foram Ciências Contábeis e Gestão de Recursos Humanos, cada uma com 6% da amostra;

Entre as experiências citadas houve 100 diferentes títulos de emprego sendo os mais prevalentes: Vendedor com 26%, Motorista com 17%, auxiliar administrativo com 12% e sem experiência também com 12% de prevalência em relação ao total, sendo que há vários cargos que foram ocupados pela mesma pessoa, nesse sentido há, em relação à experiências uma média de 2,8 experiências profissionais por currículo para um desvio-padrão de 1,4. Há ainda uma média de tempo em cada experiência de trabalho de 23,55 meses com um desvio-padrão de 23,17;

Quanto a cursos extracurriculares foi assinalado de 91 tipos de cursos diferente, sendo que os mais prevalentes foram informática básica com 18% do total, informática avançada com 4%, e montagem e manutenção de computadores. Há uma média de 2,23 cursos por pessoa, sendo que o desvio-padrão corresponde a 1,97.

Quanto aos resultados gerais foi percebido que há uma falta de qualificação em relação a formação e a cursos complementares ou extracurriculares, é sensível também a quantidade de trocas de trabalho, com uma media de 2 anos em cada emprego, o que acarreta em uma não adaptação plena ao serviço evitando assim que as estratégias empresariais sejam de fato aplicadas por seus funcionários tal como prevê Chiavenato (2009), quando diz que as estratégias nas empresas em relação aos empregados são a longo prazo.

Conclusão

Embora o resultado tenha sido satisfatório, identificando as principais características de pessoas que estão buscando se reintegrar no mercado de trabalho, este trabalho não pode ser considerado conclusivo para delimitar estratégias de intervenção com estes trabalhadores. Foi possível notar uma falta de preparação, levando em consideração a quantidade de pessoas que não possuem qualquer curso de capacitação seja curricular ou extracurricular.

O trabalho conseguiu atingir seu objetivo de verificar as competências apresentadas por pessoas que buscam reintegrar no mercado de trabalho, portanto, consideramos que o estudo deverá ser ampliado e colocado em discussão para estudos posteriores, priorizando intervenções à estes trabalhadores.

Referências

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** São Paulo: Boitempo, 2009.

BRASIL. **IBGE** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (on line). Acessado em 11/11/2016: <http://cidades.ibge.gov.br/>

CHIAVENATO, Idalberto **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações.** 7. ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

OLIVEIRA, M. F. de **Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração** Catalão: UFG, 2011.

RESENDE, Enio. **O Livro das Competências – Desenvolvimento das Competências: a Melhor Auto-Ajuda para Pessoas, Organizações e Sociedade.** Qualitymark. Rio de Janeiro. 2000.

BELFORT, R. M; SANTOS, E. F. M. S; TADEUCCI, M. S. R. Gestão por Competência: Um novo modelo de gerenciamento. **Revista UNI, Imperatriz (MA)**, a.2, n.2, p. 39-53, janeiro/julho, 2012.