



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO
CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

JORGE MARIO DASILVA PAREDES

**UMA ANÁLISE SOCIOECONÔMICA DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DO
DESEMPREGO NO MUNICÍPIO DE SÃO BENEDITO-CE**

PARNAÍBA – PI

2022

JORGE MARIO DA SILVA PAREDES

**UMA ANÁLISE SOCIOECONÔMICA DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DO
DESEMPREGO NO MUNICÍPIO DE SÃO BENEDITO-CE**

Trabalho de conclusão do curso de
Graduação em Ciências Econômicas da
Universidade Federal do Delta do Parnaíba,
Campus Ministro Reis Velloso, sob
orientação do Prof. Dr. Tiago Sayão Rosa.

PARNAÍBA – PI

2022

FICHA CATALOGRÁFICA
Universidade Federal do Delta do Parnaíba
Biblioteca Central Prof. Cândido Athayde

P227a Paredes, Jorge Mario da Silva
Uma análise socioeconômica da qualificação profissional e do desemprego no município de São Benedito-CE [recurso eletrônico] / Jorge Mario da Silva Paredes. – 2022

1 Arquivo em PDF.

TCC (Bacharelado em Ciências Econômicas) – Universidade Federal do Delta do Parnaíba, 2022.

Orientação: Prof.º Dr. Tiago Sayão Rosa.

1. Economia. 2. Qualificação Profissional. 3. Trabalho. I. Título.

CDD: 330

JORGE MARIO DA SILVA PAREDES

**UMA ANÁLISE SOCIOECONÔMICA DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DO
DESEMPREGO NO MUNICÍPIO DE SÃO BENEDITO-CE**

Monografia apresentada como exigência para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas pela Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPAR), Campus Ministro Reis Velloso, submetida à aprovação da banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Prof. Dr. Tiago Savão Rosa

Orientador

Prof. Dr. Fabio Clemente Gama

Prof. Me. Caio Oliveira Azevedo

PARNAÍBA – PI

2022

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me guiado durante toda a Graduação. Agradeço aos meus pais: Jorge Mario Paredes e Ana Clécia da Silva, por estarem sempre ao meu lado acreditando que seria possível realizar mais uma etapa de conquista da minha vida.

Agradeço em especial a minha noiva, Ana Brenda da Silva Alves, que me deu muito amor, apoio e incentivo, sem você nada disso seria possível.

Agradeço aos meus amigos, em especial à Antônio Matheus Moreira e Idevan de Sousa Gomes, que ao longo dessa jornada me ajudaram com muito incentivo, apoio e boas risadas, sendo irmãos para mim dentro e fora da Universidade.

Agradeço também a todos os professores que contribuíram de forma direta diante de todo o desenvolvimento do meu trabalho.

RESUMO

A realização deste trabalho diante do tema gerador de “Uma análise socioeconômica da qualificação profissional e do desemprego no município de São Benedito-CE” fez parte de um levantamento não só fundamentado a luz de autores renomados como também de uma pesquisa de campo que foi de fundamental importância para o desenvolvimento e propósito deste trabalho de caráter de TCC. A justificativa deste trabalho foi trazer uma reflexão da importância da qualificação profissional frente a dinâmica do mercado. O Objetivo foi investigar a relevância e as vantagens da qualificação profissional para os trabalhadores sambeneditenses. A metodologia foi ancorada em levantamento bibliográfico, classificada como exploratória e descritiva, tendo em vista que pretende descrever e explicar o comportamento do desemprego para trabalhadores qualificados no período estudado. A elaboração foi constituída em diante de sete capítulos para um melhor desenvolvimento de uma abordagem mais arrojada do tema gerador. A parte introdutória do capítulo um teve como fundamentação geral do conteúdo, o capítulo dois sobre “A ideologia socioeconômica no mercado profissional”; no capítulo três será trabalho os procedimentos metodológicos; No capítulo quatro foi abordado sobre “A importância da qualificação profissional e as principais causas do desemprego na cidade de São Benedito”. No Capítulo cinco “A importância da qualificação profissional para o mercado de trabalho”, no Capítulo seis uma “Análise da qualificação profissional dos trabalhadores do município de São Benedito-Ce”. No capítulo sete foi realizada a conclusão e as referências bibliográficas apontados para um melhor desenvolvimento deste trabalho. Autores como Malschitzky (2002); Alberto (2005); Lopes (2016); Chiavenato (2014); Chomsky (2002); Melo (2012); Belmonte; Martinez; Maranhão (2020) e outros profissionais renomados. Este trabalho, portanto, foi de grande valia frente a análise e investigação do trabalho de campo explorado e uma maior precisão da realidade da cidade de São Benedito apresentada.

Palavras-chave: Economia. Qualificação Profissional. Trabalho.

ABSTRACT

The accomplishment of this work in the face of the theme that generates "A socioeconomic analysis of professional qualification and unemployment in the municipality of São Benedito-CE" was part of a survey not only based on the light of renowned authors but also of a field research that was of fundamental importance for the development and purpose of this work of character of CBT. The justification of this work was to bring a reflection of the importance of professional qualification in the face of market dynamics. The objective was to investigate the relevance and advantages of professional qualification for sambeneditenses workers. The methodology was anchored in a bibliographic survey, classified as exploratory and descriptive, considering that it intends to describe and explain the behavior of unemployment for skilled workers in the period studied. The elaboration was constituted in front of seven important chapters for a better development of a bolder approach to the generating theme. The introductory part of chapter one had as general foundation of the content, chapter two on "Socioeconomic ideology in the professional market"; in chapter three, methodological procedures will be worked; Chapter four was addressed on "The importance of professional qualification and the main causes of unemployment in the city of São Benedito". In Chapter Five "The importance of professional qualification for the labour market", in Chapter Six an "Analysis of the professional qualification of workers in the municipality of São Benedito-Ce". In chapter seven, the conclusion and the bibliographic references pointed to a better development of this work were made. In chapter seven, the conclusion and the bibliographic references pointed to a better development of this work were made. Authors such as Malschitzky (2002); Alberto (2005); Lopes (2016); Chiavenato (2014); Chomsky (2002); Melo (2012); Belmonte; Martinez, Martinez, "Martinez". Maranhão (2020) and other renowned professionals. This work, therefore, was of great valai in the face of the analysis and investigation of the fieldwork explored and a greater precision of the reality of the city of São Benedito presented.

Keywords: Economy. Professional Qualification. Work.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	07
2 A IDEOLOGIA SOCIOECONÔMICA NO MERCADO PROFISSIONAL	13
2.1 A reestruturação produtiva e qualificação profissional.....	15
2.2 Considerações sobre os impactos da reestruturação produtiva no emprego.....	19
2.3 A qualificação profissional e o desemprego no município de São Benedito.....	20
3 OS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	27
3.1 Caracterização do município de São Benedito.....	28
4 A IMPORTÂNCIA DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E AS PRINCIPAIS CAUSAS DO DESEMPREGO NA CIDADE DE SÃO BENEDITO.....	31
5 A IMPORTÂNCIA DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL PARA O MERCADO DE TRABALHO.....	34
5.1 A relevância do trabalhador diante da sua capacitação para a atividade de labor.....	35
6 ANÁLISE DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES DO MUNICÍPIO DE SÃO BENEDITO-CE	36
6.1 Análise socioeconômica no município de São Benedito-CE.....	37
7CONCLUSÃO	39
REFERÊNCIAS	40
APÊNDICES.....	42

1 INTRODUÇÃO

Tratar sobre a relevância e as vantagens da qualificação profissional para os trabalhadores sambeneditenses faz parte do estudo e análise das mudanças econômicas ocorridas ao longo do tempo.

A dinâmica do mercado faz parte de uma exigência contínua e inacabada de uma capacitação do trabalhador. Portanto, para que ele possa estar ativo no mundo econômico e competitivo faz-se necessário uma frenética ação de formação, desenvolvimento e ascensão profissional. Estar pronto para a dinâmica das empresas como também ter consciência que precisa estar sempre se reciclando é um desafio do bom profissional que procura sempre se modernizar.

Segundo Chiavenato (2014, p. 84) “o mundo em acelerada mudança, o impacto do desenvolvimento tecnológico, as novas formas de organização e configuração empresarial, novos produtos e serviços e novos processos de trabalho”. Portanto, exige do colaborador uma qualificação adequada como também uma dinâmica na empresa de pessoas que estejam a altura das suas exigências, do contrário o mercado se depara com o alto índice de desemprego muitas vezes calcado na falta de qualificação.

Faz-se necessário que ocorra uma mudança de paradigma do sistema empreendedor e qualificador para o mercado, um deles diz respeito a questão educacional, a formação e a capacitação do colaborador, como também uma escola, seja ela convencional para a preparação do indivíduo para a universidade como também os cursos técnicos que capacitam de forma mais imediata para o mercado de trabalho.

Alberto (2005,p.308) diz que: “ao mesmo tempo em que estas novas exigências são feitas ao sistema educacional, a lógica acumulativa excludente do capitalismo impõe um processo de produção poupador de força de trabalho”. As capacitações, as oportunidades de estudo fazem parte do desejo do ser humano de se qualificar melhor para a prestação de serviço, para atuação de sua área específica diante do mercado competitivo.

Segundo Pupo (2005, p. 19):

Sem dúvida, a busca por melhor qualificação e autodesenvolvimento são fatores essenciais para a formação dos indivíduos, não só no aspecto profissional como também no pessoal. Mas, pensar a questão somente sob este prisma reduz em muito as possibilidades. O exagero parece estar no paradoxo entre capacitar-se para a obtenção de emprego, que ao que parece está cada vez mais escasso.

A capacitação teórica de cursos rápidos como também de longo prazo faz parte da condição do ser humano estar presente no mercado competitivo. Muitos estão entrando no mundo universitário, se especializando, estudando fazendo cursos técnicos. A falta de qualificação profissional repercute no preenchimento de vagas nas empresas.

O profissional precisa se qualificar, fazer cursos, estar empenhado com a dinâmica do mercado, do contrário, não adianta ter espaço no mercado se não existem profissionais qualificados para o exercício das funções. As empresas estão cada vez mais exigentes, o mercado está cada vez mais evoluindo e exige com que o colaborador se capacite. Como diz Chiavenato (2004, p. 448) “A gestão da qualidade total nas organizações depende fundamentalmente da otimização do potencial humano”. Portanto, a qualificação é um requisito de excelência para a capacitação e realização de ofício nas empresas.

A justificativa deste trabalho é trazer a reflexão da importância da qualificação profissional frente a dinâmica do mercado, assim como referendar que não basta estar qualificado para o exercício de funções frente ao preenchimento de perfil para as empresas.

A economia mudou, um salto expressivo no que diz respeito a tecnologia aplicada, a expansão das redes sociais trouxe uma mudança da postura de colaboradores, uma nova vitrine é aplicada como forma de divulgação e expansão do comércio. A tecnologia digital exige com que o trabalhador se qualifique diante das novas plataformas de celeridade das empresas. Novas formas de aplicação do trabalho, da relação entre empregador e empregado mudaram.

Segundo Filgueira (2019, p.38): “Como o saldo do emprego formal após a reforma é pífio, a participação do trabalho parcial e intermitente nesse resultado alcança 26,7% até maio de 2019. Contudo, as vagas formais mantidas com tais contratos são ínfimas face à variação de arranjos semelhantes na informalidade. Enquanto empregos formais com contratos intermitentes e parciais cresceram

108.583 entre a implementação da reforma de maio de 2019, a PNAD informa que, entre outubro 2017 e maio 2019 surgiram 951 mil novos subocupados, trabalhando menos do que 40 horas semanais. Eles seriam o público típico para a formalização por meio das novas modalidades de contrato”. A dinâmica do trabalho, as novas formas de estratégias de horas de labor têm mudado, novas modalidades de trabalho tem sido cada vez mais dinâmica no trabalho. Por um lado, nos deparamos com uma flexibilização do trabalho e por um outro pode-se dizer que cada vez mais o mercado se coloca incerto quanto a estabilidade do trabalhador.

O mercado tem a sua dinâmica, dados estatísticos estão sendo aplicados e trazem revelações do comportamento da economia do país. O trabalhador diante deste momento de crise, da vivencia da Covid19 precisa se refazer economicamente. A realização de cursos faz parte da consciência de que o investimento é a base para o progresso, assim como se reinventar neste momento do ciclo de desemprego faz parte da dinâmica das empresas, não ter medo de ousar, de fazer.

O Objetivo geral é investigar a relevância e as vantagens da qualificação profissional para os trabalhadores do município de São Benedito-CE. Os objetivos específicos são: 1) Revelar a importância da qualificação profissional para os trabalhadores sambeneditenses; 2) Descrever a relevância da qualificação profissional para os trabalhadores sambeneditenses; 3) Identificar as vantagens da qualificação profissional para os trabalhadores sambeneditenses e 4) Comparar os impactos do desemprego entre os trabalhadores qualificados, semiquilificados e de pouca qualificação em São Benedito-CE.

Segundo Filgueiras (2019, p.36) O “O desemprego aberto no trimestre imediatamente anterior à vigência da reforma, terminado em outubro de 2017, atingia 12,740 milhões de pessoas, ou 12,2% da população economicamente ativa, contra 12,984 milhões (12,3%) no trimestre encerrado em maio de 2019. O desemprego total em outubro de 2017 contemplava 26,554 milhões de pessoas (23,8%), contra 28,524 milhões em maio (25%), recorde da série histórica da PNAD”. A questão do desemprego no Brasil sempre foi tema de discussão e debate nas diversas searas do mercado pois a problemática da colocação dos colaboradores no mercado de trabalho faz parte de uma dinâmica competitiva onde as empresas cada vez mais exigem uma qualificação diante do trabalho.

Para Chomsky (2002, p.4):

O neoliberalismo, sim, é de fato o “capitalismo sem luvas”, Ele representa uma época em que as forças empresariais são maiores, mais agressivas e se defrontam com uma oposição menos organizada do que nunca. Nesse ambiente político elas tratam de normatizar o seu poder político em todas as frentes possíveis, razão pela qual fica cada vez mais difícil contestá-las, tornando complicada – no limite da impossibilidade – a simples existência de forças extra mercado, não comerciais e democráticas.

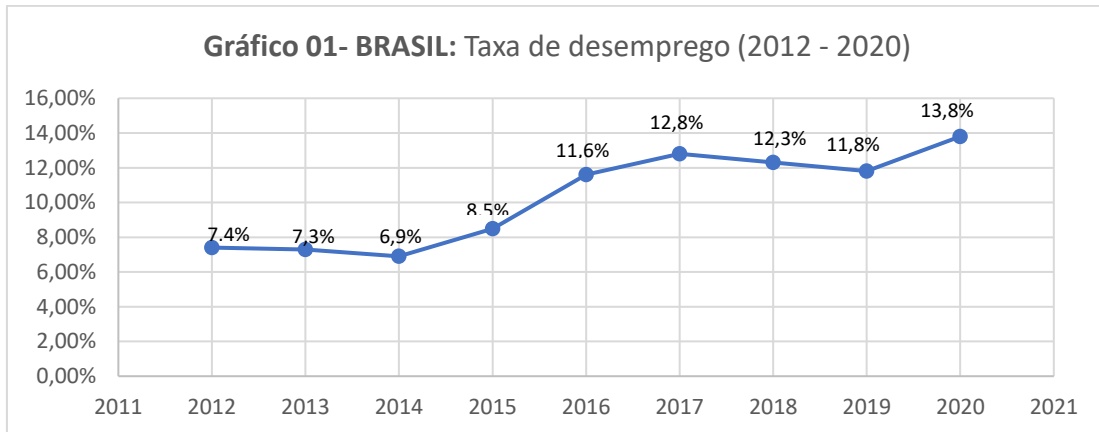
No Brasil, as transformações produtivas oriundas do projeto neoliberal também foram sentidas, os impactos destas mudanças, destas transformações, foram expressivos. Nesse caso, o país passou por um processo grave de crise do emprego entre os anos 1990 e 2000, convivendo com elevadas taxas de desemprego. Após esse período, o país apresentou um ciclo de tendência a redução do desemprego. No entanto, após uma relativa queda nos níveis de desemprego no início dos primeiros anos de 2010, as transformações políticas e econômicas ocorridas no Brasil a partir de 2014, incluindo a reforma trabalhista, trouxeram mais um aspecto que impactaram na questão do desemprego brasileiro.

Belmonte, Martinez, Maranhão (2020, p.43,44)

O Governo Federal, no dia 8 de abril, editou mais uma Medida Provisória com o objetivo de minimizar o impacto da pandemia de coronavírus (COVID-19) na economia. A Medida Provisória 946 (MP 946), de 07 de abril de 2020, autoriza, temporariamente, o saque do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). A forma encontrada pelo Governo para permitir os novos saques foi extinguir o fundo do Programa de Integração Social (PIS) e Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP), transferindo o seu patrimônio para o FGTS.

Este ciclo da Covid19 fez com que diversos grupos, instituições federais, estaduais como também posicionamentos jurídicos trouxessem para o país mudanças diante da nova relação com os empregados e os empregadores, pois as empresas precisaram de certo modo se adaptar a este novo cenário econômico, uma nova visão da aplicação da economia como também do direito necessitou ser revisto. Muitas alterações mercadológicas ocorreram, a população foi impactada com um novo comportamento da economia.

A taxa de desemprego no Brasil, a qual tinha sofrido queda constante entre os anos de 2003 e 2012, começou a sofrer uma alta bastante considerável a partir de 2014, a qual atingiu um pico em 2016. Isso pode ser observado no gráfico 01 abaixo, que reproduz a evolução do desemprego no período de 2012 a 2020.



Fonte: IBGE/PNADC (2012; 2013; 2014; 2015; 2016; 2017; 2018; 2019; 2020).

É possível perceber a tendência da queda até 2014, que após este período se consolidaram altos índices de desemprego. A preocupação se torna maior quando se coloca em perspectiva o contexto da Pandemia da Covid-19, que afetou intensamente o mercado de trabalho, a tendência é que esse quadro se agrave ainda mais. Os dados do IBGE de 2019 e 2020, constantes na Tabela 01 abaixo, demonstram o crescimento dos níveis de desocupação que subiram de 12% no segundo trimestre de 2019 (pré-pandemia) para 13,3% no segundo trimestre de 2020 (já no período pandêmico) (BRIDI, 2020).

Tabela 01– BRASIL: Pessoas ocupadas por posição na ocupação, setor e categoria do emprego no trabalho principal no setor privado (2019-2020)

	Estimativas dos trimestres (mil)			Variação em relação ao tri 2020/1		Variação em relação ao tri 2019/2	
	2019.2	2020.1	2020.2	Diferença	VAR%	Diferença	VAR%
Setor privado (exclusive trabalhador doméstico)	44713	44119	38793	-5327	12,1%	-5920	13,2%
Com carteira	33213	33096	30154	-2942	-8,9%	-3059	-9,2%
Sem carteira	11500	11023	8639	-2385	-21,6%	-2861	-24,9%

Trabalhador doméstico	6254	5971	4714	-1257	-21,0%	-1540	-24,6%
Com carteira	1779	1640	1411	-229	-13,9%	-368	-20,7%
Semcarteira	4476	4331	3303	-1028	-23,7%	-1173	-26,2%

Fonte: IBGE/PNADC (2019; 2020).

No que diz respeito aos trabalhadores com carteira assinada no trimestre 2020/2 houve uma variação de -8,9% em relação ao 2020/1, já os trabalhadores sem carteira assinada, ou seja, informais, sofreram uma variação de -21,6%. Isso significa que o impacto causado pela pandemia foi duas vezes maior para os trabalhadores informais, que costumeiramente já vivem uma situação de maior vulnerabilidade.

A questão do desemprego no país e os seus direitos constituídos na sua grande maioria muitas vezes são maculados pelo abuso por parte do empregador. O trabalhador, é parte mais fraca da empresa ao se deparar com o alto índice de desemprego, onde acaba se submetendo aos caprichos por parte do empresário, o empregado precisa trabalhar e acaba se submetendo a condições constrangedoras, vendendo a sua força de trabalho por valores bem abaixo do mercado pois o empregador sabe da carência do empregado e da situação do país, daí ele acaba entrando no ciclo da exploração da mão de obra barata no mercado.

Partindo do objetivo geral deste trabalho, bem como da questão principal, no qual estão relacionados a investigar a importância, relevância e as vantagens da qualificação profissional para os trabalhadores de São Benedito-CE.

2 A IDEOLOGIA SOCIOECONÔMICA NO MERCADO PROFISSIONAL

O Brasil sempre teve sérios problemas no que diz respeito a questão do desemprego, por maior ou menor grau sempre fez parte de demandas vivenciadas por diversos parâmetros de discussões ideologias, políticas, culturais, como também da capacitação dos trabalhadores e das oportunidades da realização do trabalho.

A economia faz parte desta dinâmica de inovação e transformação. A busca pelo trabalho requer por parte dos trabalhadores uma capacitação e uma dinâmica diante das mudanças ocorridas no mercado competitivo e exigente. Com isto, faz-se necessário que o trabalhador esteja atento às novidades trazidas nas empresas. A tecnologia aplicada, a nova era da digitação faz com que os empregados estejam atentos e prontos para estes novos desafios. Mas para que tudo isto ocorra faz-se necessário investir, acreditar, compreender que o cenário econômico faz parte da dinâmica dos seus investidores, da consciência da população em fazer circular a moeda, da oportunidade de trabalho, do maior número de pessoas empregadas, das políticas públicas aplicadas às oportunidades dos pequenos e dos grandes empreendedores.

O nível de escolaridade, da mão-de-obra constituída é sem sombra de dúvida um indicador relevante para a qualidade e a força de trabalho. No dicionário de economia tem-se a abordagem do conceito de trabalho. Na realidade segundo Sandroni (1994, p. 352) é “[...] um dos fatores de produção, é toda atividade humana voltada para a transformação da natureza, com o objetivo de satisfazer uma necessidade”. O trabalho faz parte da produção do ser humano, portanto, o capital humano precisa ser respeitado por parte dos empresários e os demais integrantes da empresa.

A relação entre empregador e empregado precisa urgentemente ser preservada, a dignidade do trabalhador tem que ser pontuada de forma respeitosa por parte de todos da empresa, não só pelo empregador como também pelos colegas de trabalho. Os brasileiros que estão trabalhando, que estão na ativa do mercado têm o desejo de se manter no trabalho e isto demanda interesse, boas relações de trabalho, humanismo e capacitação como também uma maior proatividade por parte do trabalhador.

O Brasil tem enfrentado um sério problema de desemprego e isto tem causado uma preocupação a todos os trabalhadores formais e informais. A dinâmica das empresas, as mudanças dos direitos dos trabalhadores têm mudado ao longo do tempo, pois o Direito tem a sua dinâmica, a forma de contratação de trabalhadores tem se renovado, o índice de desemprego, o fechamento de empresas de maior e menor porte tem refletido bastante para o alto índice de desemprego no país, principalmente neste momento de pandemia onde muitas empresas fecharam as suas portas e isto trouxe sérios problemas no que diz respeito às estatísticas de trabalhadores desempregados.

A tecnologia aplicada tende a trazer um novo comportamento por parte das empresas e dos trabalhadores. É sabido que as empresas estão procurando enxugar os seus custos de folhas de empregados, o número de trabalhadores tem diminuído em alguns setores com a nova aplicação da tecnologia e isto faz parte do desenvolvimento célere da informação e dos recursos tecnológicos que veio de certo modo contribuir e viabilizar uma maior produção nas empresas, refletindo portanto na dinâmica dos trabalhadores que precisam estar atentos a estas transformações que impactam o mercado, necessitam portanto, se qualificar, estudar e procurar está integrado a este novo portal de desafios da economia vigente.

O mercado é dinâmico, oferta e procura fazem parte de estudos da economia, existe uma preocupação por parte dos analistas financeiros e demais pesquisadores econômicos sobre a demanda do mercado econômico como também a qualificação destes trabalhadores para as exigências destas novas empresas diante do olhar do mercado competitivo, eficaz, que aos poucos vai sendo redesenhado a plataformas futuras de empreendedorismo e mudanças.

A educação tem um grande marco de contribuição para uma maior expectativa do cidadão no mercado de trabalho. Pois, se o jovem tem acesso ao mínimo de formação isto contribui positivamente para o seu ingresso diante da procura de trabalho como também o leva a expandir mais o seu saber. Uma boa economia de um país como o menor índice de desemprego só é possível com o investimento na capacitação e na educação.

Segundo Saviani (1991, p. 19): Para sobreviver, o homem necessita extrair da natureza ativa e intencionalmente, os meios de sua subsistência. Ao fazer isso ele

inicia o processo de transformação da natureza, criando um mundo humano, o mundo da cultura”. Todo ser humano busca o mínimo de condições para sobreviver, para se alimentar, para ter um espaço digno, um lar, uma família, como também precisa se alimentar, cuidar da saúde e isto só é possível através do trabalho. O trabalho dá a condição mínima necessária para o seu sustento e se ele deseja galgar voos mais altos ele precisa estudar, de capacitar e se qualificar. Infelizmente muitos não têm condições para isto e acabam entrando sedo no mercado de trabalho sem o mínimo de qualificação.

A economia tem passado ao longo dos anos por um processo de reestruturação produtiva que provoca crescente competitividade entre as empresas em busca por melhores níveis de produtividade, impondo aos trabalhadores a necessidade de qualificação profissional como forma de elevar a sua empregabilidade. Nesse sentido, cada vez mais, pesquisadores sobre estudos do trabalho tem se projetado numa profunda investigação acerca das nuances da globalização e seus interesses de mercado, onde segundo Lopes (2016, p. 242-243), a “reestruturação das relações de produção e de trabalho, [tem sido] orientada pela ideologia neoliberal, sob a hegemonia do capital financeiro, o capital rentista”. Isto tudo faz parte de uma passagem da história, da ideologia do mercado, das fundamentações sociais e econômicas do mercado competitivo.

Segundo Malschitzky (2002, p.33) “Quanto maior a intensidade com que as pessoas e as organizações aprendem, mais condições existem para a criação de vantagens competitivas”. A qualificação para o trabalho faz parte da grande diferença no ambiente de labor. Faz-se necessário que os trabalhadores procurem cada vez mais se qualificar, se capacitar, pois, só assim o índice de desemprego no país pode vir a ter as mudanças nos quadros de estatísticas do IBGE.

2.1 A reestruturação produtiva e qualificação profissional

A reestruturação produtiva faz parte da dinâmica do mercado no que diz respeito a organização e renovação das práticas de gestão como também da organização da atividade de trabalho. O mercado é competitivo e exige qualificação dos trabalhadores, onde capacitação e especialização das suas habilidades e competências fazem parte do grande diferencial de concorrência.

O Brasil é um país com um alto composto com um alto índice de desemprego, infelizmente existe uma demanda de muitos trabalhadores fora do mercado de trabalho e na sua grande maioria parte da falta de preparo para o mercado, da desqualificação destes profissionais.

Melo (2012, p. 16) afirma que:

O problema de desemprego, de instabilidade econômica, entre outros, advindos da crise no final do século XX, provocaram alterações no comportamento da instituição familiar especialmente dos estratos médios e pobres conduzindo um número cada vez maior dos membros mais jovens ao mercado de trabalho. Tal fato é comprovado pelo expressivo aumento da taxa de desemprego dessa população em relação aos demais cortes etários. Os processos de reestruturação e globalização, também frutos da crise ocorrida no final do século XX, modificaram a organização do mercado de trabalho determinando que a entrada dos jovens menos abastados no mercado de trabalho seguisse cheia de barreiras, pois menor instrução, experiência e qualificação condicionam a não inserção dos mesmos no emprego formal.

Naturalmente, a questão do desemprego no País e o alto índice de jovens fora do mercado de trabalho é fruto da precariedade da educação, de ausência de uma capacitação mais específica em especial para os jovens que precisam de forma mais imediata estar trabalhando. Se não ocorrer um investimento em cursos de capacitação, de especificação e formação para o mercado de trabalho não se pode falar em inclusão e oportunidades. O ideal seria criar mecanismos de maior facilitação de oportunidades para dos nossos jovens estarem estudando, se preparando e se qualificando para o trabalho, mas infelizmente por uma questão de necessidade, muitos por serem arrimos de família precisam trabalhar, ajudar com o orçamento familiar, desde cedo assumem responsabilidades. Muitos jovens não vêem perspectivas em estudar, em ingressar numa universidade, não acreditam que podem chegar lá.

Infelizmente, pela baixa preparação dos jovens para o trabalho, pela desqualificação e o despreparo o aumento de pessoas fora do ambiente de trabalho tende a ser cada vez mais preocupante. Se o mercado tivesse um maior número de jovens capacitadas teríamos um cenário menor de pessoas desempregadas, os dados de desemprego não seriam tão alarmantes, mas infelizmente ainda se desenha uma realidade que preocupa a todos com o alto índice de pessoas em pleno século XXI desempregadas.

São Benedito, como qualquer outra cidade do interior do Estado faz parte de uma região em desenvolvimento, em ascensão, onde as expectativas e possibilidades perduram de uma consciência coletiva, de uma qualificação, de uma gestão pública administrativa voltada a uma capacitação de profissionais, de uma mão de obra qualificada, de investimento dos recursos que a priori podem vir a ser trabalhados.

É sabido que toda cidade interiorana embasada de sua cultura, de sua população constituída, assim como da oportunidade de capacitação e emprego faz parte de um grande diferencial diante das outras cidades próximas se esta se propõe a investir. Tudo faz parte de uma questão ideológica, da aplicação de políticas públicas, de interesses, de projetos voltados ao crescimento e desenvolvimento da cidade, da compreensão por parte dos gestores e empreendedores que toda cidade cresce quando se investe na educação, na qualificação.

Segundo Dutra (2009, p. 20) “as culturas centradas no comprometimento mútuo, entre pessoas e organização, na gestão participativa e na busca de renovação contínua terão mais chances de sucesso [...]”. Claro que todo progresso econômico mercadológico de lucro e expansão das empresas empreendedora tem condições de prosperar de forma especial quando há um respeito e uma capacitação do capital humano, quando existir uma valoração do cidadão que produz de forma direta para a empresa e naturalmente é o responsável principal pela obtenção de lucro para a empresa contratadora de sua força de trabalho.

A qualificação profissional faz parte do liame de um desenvolvimento promissor de toda e qualquer empresa, claro que ela não pode estar limitada somente a obtenção de lucro, ela também precisa trazer a primazia e excelência do respeito ao trabalhador, da relação entre empregador e trabalhador, do investimento em seus colaboradores, de entender e perceber as habilidades e competências trazida por cada um dos seus empregados, entender e compreender os seus anseios, desejos. O trabalho tem a sua relevância diante da sua força de trabalho, ele tem o seu próprio valor que precisa antes de tudo ser revisto por ele mesmo. Todos são importantes diante da economia do seu município, do seu estado, do seu país.

O ser humano diante do seu trabalho precisa estar alinhado não só a sua produção como também ter uma consciência do respeito entre a natureza e o que ela produz, ele precisa ter uma consciência ecológica, ambiental assim como uma

responsabilidade social. A busca deste equilíbrio entre o sujeito e a natureza precisam estar em sincronia. O trabalho executado diante da empresa precisa estar alinhado a estes fatores de harmonia ao lucro, ao respeito ao meio ambiente, a trabalho executado às instituições carentes, a uma maior demanda de humanização e cooperatividade.

O trabalho faz parte da história da humanidade, todo ser humano precisa e tem o desejo de fazer parte do mercado de trabalho, de produzir, de criar, de investir e consumir. É a mola mestre da economia. O ser humano se projeta diante da busca do trabalho e de sua produção, do consumo e do lucro constituído diante das suas aplicações no mercado empresarial. Infelizmente, temos um novo perfil do trabalhador, um profissional que trabalha cada vez mais, como também tem estado cada vez mais doente, o que não é interessante para o capital econômica que está sempre no esplendor do lucro e o capital humano em segundo plano.

O trabalho em equipe faz parte do grande diferencial nas empresas. Para Muchinsky (2004, p. 282) uma “Equipe bem sucedida muitas vezes reúnem suas experiências e seu conhecimento em um esforço coordenado. A diversidade de valores reflete diferenças mais fundamentais entre as pessoas, no que se refere a gostos, preferências, metas e interesses”. Uma equipe integrada é um dos grandes marcos de evolução e desenvolvimento de uma empresa, trabalhar em grupo é entender e perceber que juntos a empresa tende a prosperar cada vez mais.

A reestruturação produtiva e qualificação profissional faz parte do desafio de uma qualidade de trabalho respaldada no que é lícito, ético, no que diz respeito aos parâmetros legais de relação entre empregador e empregado e mais que isto a empresa precisa se renovar diante da dinâmica do mercado. Uma empresa detentora de um suporte de atuação e construção de desafios no mercado empreendedor é aquela que tem a excelência da capacitação dos seus trabalhadores e mais que isto está à frente da dinâmica da competitividade das empresas respeitando e trazendo sempre como marca o respeito do capital humano.

Segundo Dutra (2009, p. 126) “As organizações modernas estão cada vez mais preocupadas em direcionar os investimentos no desenvolvimento humano, de modo que eles agreguem valor para as pessoas e para a empresa”. Investir no desenvolvimento humano é o grande diferencial a frente da formação do empregado

na empresa. Investir no potencial do capital humano faz parte do marco de investimento e da qualificação do trabalhador e de humanização dos empregados numa empresa. Tapscott e Caston (1995, p. 16) diz que "a noção de treinamento em conhecimentos funcionais que exigem atualização periódica é substituída pela noção de treinamento ao longo de toda a vida". O empregador e os demais integrantes da empresa precisam acompanhar de perto os seus colaboradores, o treinamento é constante, sempre.

Abbad (1999, p. 6), relata que: “[...] dentre os propósitos mais tradicionais do treinamento estão aqueles relacionados à identificação e superação de deficiências no desempenho de empregados, preparação de empregados para novas funções e retreinamento para adaptação da mão-de-obra à introdução de novas tecnologias de trabalho”. O treinamento faz parte da capacitação do empregado em formação, da sua melhora na atividade de trabalho. As deficiências do trabalhador apresentadas na empresa podem ser naturalmente revistas onde o empregador poderá retirar o que se tem de melhor do empregado, onde outras habilidades são naturalmente pontuadas e com isto observando no indivíduo no que nele pode ser resgatado para melhor diante da sua força de trabalho.

2.2 Considerações sobre os impactos da reestruturação produtiva no emprego

A sociedade está numa busca constante de uma perfeição no trabalho, de uma qualificação cada vez mais exigente e célere e estão esquecendo de si, do seu eu enquanto pessoa. Segundo Bauman (2001, p.92/93) “A busca da aptidão é um estado de autoexame minucioso, autorrecriação e autodepreciação permanentes, e assim também de ansiedade contínua” pode muitas vezes contribuir de forma negativa. O crescimento saudável da cidade, assim como das suas ideologias, valores e empreendimento tem condições de prosperar através de um trabalho ideológico, de uma parceria comunitária, de valores e princípios aplicados ao progresso.

Segundo Rocha e Gomes (2001, p.269) de que: “A promoção de saúde dos trabalhadores está diretamente ligada à organização do trabalho, pois dela dependem a viabilização das alternativas de atuação dos trabalhadores e a reapropriação do saber e do poder decisório do trabalho”. A saúde do trabalhador está concatenada a uma melhor qualidade de trabalho e de respeito ao empregado. O empregador tem que fazer valer o que diz a Constituição Federal de 1988 indicado no Vade Mecum

(BRASIL, 2020, p.17) em seu artigo Art. 1º, III – “a dignidade da pessoa humana”. O respeito à dignidade do cidadão tem que ser respeitado em todas as instancias de convivência pessoal como também de labor.

A aplicação do trabalho, das habilidades e competências dos trabalhadores e da prosperidade da cidade, assim como do desenvolvimento do cidadão na condição de ser da cidade em transformação e ascensão, que compõe a sua estrutura física faz parte de um trabalho que tem que estar alinhado a vários segmentos de interesses, de direitos e deveres. A lei aplicada, os procedimentos éticos, morais, econômicos, culturais, educacionais precisam estar em sintonia no que diz respeito ao crescimento, ao desenvolvimento de uma cidade, de um Estado, de uma Nação.

Na realidade, a ascensão de toda cidade que se propõe ao crescimento ordenado tem que estar pautada em projetos aplicados por uma gestão de atores voltados a fazer a coisa justa e próspera de interesse da comunidade vigente, da sua população constituída, do seu povo. Os políticos, os representantes legais, os cidadãos de uma forma geral fazem parte desta trajetória.

2.3 A qualificação profissional e o desemprego no município de São Benedito

A qualificação profissional do ser humano se faz necessário, o mercado exige que todo cidadão que vivencia a essência do mercado competitivo tem que estar capacitado, se preparado para os desafios do capital, e esta qualificação parte do conhecimento, da experiência e vivência. Por um outro lado, a sociedade vivencia o ciclo do desemprego e principalmente neste momento de pandemia, a Covid-19 tem aumentado cada vez mais o índice de pessoas fora do mercado formal, muitas empresas fecharam neste período, não conseguiram se sustentar ao terem que fechar as suas portas, não tinham como base um capital de giro.

Segundo Ferreira (1999, p. 35) qualificar é “indicar a qualidade de classificar; emitir opinião a respeito de; avaliar; apreciar; considerar qualificado; apto”. Qualificar é capacitar o colaborador diante das suas habilidades e competências como também primar pelas diversas fases de seu aprendizado pois sua capacitação está elencada a excelência do seu conhecimento técnico, sistemático e organizado como também a sua vivencia e experiência de trabalhado já respaldada no seu tempo de trabalho e vivencias. A qualificação faz parte de um treinamento. Segundo Wexley (1984, p. 520), “treinamento é um esforço planejado de uma organização para facilitar a

aprendizagem de comportamentos funcionais”. Este treinamento faz parte de um planejamento, de um projeto da empresa, de uma organização para uma melhor qualificação do profissional na empresa.

Melo (2012, p. 66) afirma que:

O rápido processo de urbanização no Brasil, catalisado pelo espantoso êxodo rural nos anos 1990, também determinou a formação de um mercado de trabalho urbano extremamente desfavorável tanto ao trabalhador rural que vai para cidade em busca de melhorias, vitimado pela reestruturação do campo, como para o trabalhador urbano que também vitimado pela reestruturação das indústrias tem que “disputar” as escassas vagas de emprego com o trabalhador rural, pois o mercado de trabalho não consegue absorver este grande contingente de oferta sobrando de mão-de-obra desempregada.

A mudança da transição do trabalhador rural para o trabalho urbano fez parte de uma grande urgência do trabalhador por uma melhor qualidade de vida, para suprir as suas necessidades básicas, para a sua sobrevivência. Uma grande maioria de jovens que sai da zona rural para se aventurar na cidade grande e ir em busca de melhor condição de trabalho trouxe para o país um sério problema de desempregado em massa. A história é bastante clara no que diz respeito a este ciclo de transição do trabalhador rural para o mercado de trabalho nas áreas urbanas onde o empresário se depara com o impacto por não ter no mercado profissionais qualificados, por tanto isto compromete para o mundo empresarial uma certa carência da falta de profissionais capacitados para a mão de obra do trabalhador.

O acesso deste trabalhador ao conhecimento e formação para o trabalho contribui para os resultados da empresa pois todo curso de aperfeiçoamento e de maior refinamento diante do saber traz sempre resultados positivos para a empresa diante dos seus resultados.

Heloani (2003, p.102) pontua que:

O mundo do trabalho torna-se, de forma rápida e surpreendente um complexo monstruoso, que se por um lado poderia ajudar, auxiliar o homem em sua qualidade de vida, por outro lado, patrocinado pelos que mantêm o controle do capital, da ferramenta diária que movimenta a escolha de prioridades, avassala o homem em todos os seus aspectos.

A qualificação é necessária para que o colaborador por dar saltos expressivos no que diz respeito ao lucro da empresa e seu desenvolvimento. Por um outro lado a celeridade do mundo do trabalho tem trazido um certo reflexo de preocupação, onde

o ambiente de trabalho tem sido cada vez mais competitivo e isto muitas vezes demanda de um comportamento agressivos e competitivos por parte dos trabalhadores como também de um caráter desumano e monstruoso pois existe de certo modo uma política por parte dos empresários de promover a concorrência e com isto primarem pela obtenção do lucro no mercado competitivo sem se preocuparem com a saúde psicológica e física do trabalhado.

Segundo Rossi; Oliveira (2005, p. 1010) afirmam que “O Brasil sofre em três pontos: Cresce pouco, educa mal e Legisla péssimo. A saída do desemprego e informalidade atuais vai depender de bons investimentos, de uma educação de boa qualidade e de uma legislação que estimule o uso do trabalho humano”. Enquanto tivermos elencados nas péssimas estatísticas de uma má educação da população, de um crescimento na sua grande maioria desigual, e diante de uma péssima representação política nós teremos um país com pouco desenvolvimento e com a cultura ainda desalinhada no que diz respeito a qualificação do cidadão para o mercado de trabalho.

É importante citar o papel do jovem diante do mercado de trabalho no que diz respeito a sua oportunidade para trabalhar como também da sua capacitação educacional, das instituições educacionais, das políticas públicas, dos posicionamentos dos governantes assim como o manifesto dos jovens diante do trabalho e da educação precisa ser revisto. Diante da dinâmica da questão da família, do trabalho, da falta de oportunidades os jovens precisaram passar a trabalhar, a se deparar para o mercado de trabalho.

Melo (2012, p. 47) afirma que:

[...]devemos ressaltar que a decisão do jovem de participar do mercado de trabalho envolve não apenas a tomada de decisão no interior da família, [...] mas também da sua própria decisão de como enfrentar as restrições de renda frente às suas necessidades de consumo e também perante outro agravo que vem assolar a faixa etária jovem, como por exemplo, a constituição familiar prematura e gravidez precoce, que os obriga, na maioria das vezes, a desertar do sistema educacional e adentrar no mercado de trabalho a fim de prover o sustento dessa nova família e desse novo membro.

O jovem tem sido despertado para o trabalho de forma cada vez mais precoce, infelizmente diante da condição do mercado competitivo e ao mesmo tempo exigente os jovens tem se deparado com vários desafios para a educação. Jovens e adultos

têm sido desafiados para o mercado de trabalho. Cada vez mais diante desta exigência de capacitação e produção na empresa o trabalhador tende a se tornar um ser humano robotizado, um produtor em potencial, um brilhante empregado que dá tudo de si para a empresa e este muitas vezes esquece de se cuidar. O indivíduo muitas vezes centrado no trabalho se torna tão preocupado com o seu desempenho e qualificação que acaba se prejudicando como também trazendo sérios problemas também para a empresa.

O desejo do ser humano de estar empregado, de fazer parte do quadro de empregabilidade é tão preocupante que muitos chegam a desenvolver um ciclo de ansiedade e até mesmo depressão pela ausência deste ciclo de se sentir incluído. Com isto faz-se necessário citar o conceito de empregabilidade. Lena (2010, p. 35) afirma que, “empregabilidade é a capacidade do indivíduo de conseguir novas oportunidades de emprego, manter-se empregado e também de conseguir promoções, por meio de seus conhecimentos, habilidade e atitudes.” A ânsia do ser humano de estar empregado, de fazer parte do mercado competitivo é algo que tem preocupado a muitos que estão à procura de emprego.

Pelo alto índice de desemprego as demandas, ofertas e oportunidades pode se tornar mais restritas ainda se ele não se capacitar, é importante que o ser humano que está à procura de trabalho procure antes de tudo também se reciclar, se capacitar, realizar cursos e estudar o mercado e os seus interesses.

Hoje as empresas estão procurando ter um certo cuidado com o capital humano, com a força de trabalho aplicada na empresa por um outro lado também estão fazendo treinamentos, cursos de capacitação de forma rápida, portanto qualificando o trabalhador para a sua atividade. Lacombe (2011, p.381) “As empresas que treinarem podem enfrentar dificuldades competitivas por falta de gente preparada”. Isto tem sido um problema sério por parte das empresas, muitas pessoas entram no mundo do trabalho com pouca qualificação, ou quase nenhuma e isto compromete a oportunidade também de se qualificar.

Pessoas desempregadas por longo período comumente costumam vivenciar problemas de ordem psicológica, psicossomática, ansiedade, depressão até mesmo síndrome do pânico em que estas se encontram num momento de fragilidade por não estarem ativas no mercado. Barros; Oliveira, (2009, p. 98) afirmam que: “à baixa

autoestima, estado de ânimo e humor reduzidos, estresse, ansiedade, sentimentos de vergonha, humilhação e distúrbios no sono” são muitas vezes reflexo do trabalhador que está fora do mercado de trabalho, é o reflexo da ausência do trabalho formal.

Diferentes estudos mostram que a relação entre escolaridade e taxa de desemprego aberto no Brasil tem o formato de U-invertido. As taxas de desemprego tendem a ser relativamente baixas para os trabalhadores qualificados, com níveis elevados de escolaridade (acima de 10 anos de estudo).

Segundo Camargo (2008, p.300)

O aumento mais intenso da taxa de desemprego para os trabalhadores com níveis mais baixos de qualificação pode, pelo menos em parte, ser explicado pelo intenso processo de incorporação de novas tecnologias que se seguiu à abertura da economia brasileira no início dos anos 1990. Como estas são tecnologias mais intensivas em trabalhadores qualificados, a demanda relativa por trabalho não-qualificado deve ter caído ao longo do período. Como a estrutura da oferta varia mais lentamente, o resultado é mais desemprego para este grupo de trabalhadores. Porém, como este é também o segmento mais flexível do mercado de trabalho, ou seja, a legislação trabalhista é menos efetiva e têm baixa capacidade de organização sindical.

Segundo Momm (2004, p. 46) [...]” No Brasil, o nível de escolaridade é tradicionalmente baixo”. Infelizmente isto contribui de forma expressiva pelo alto índice de profissionais desempregado, pois um dos fatores que prejudica os trabalhadores estarem em ativa no mercado de trabalho é a falta de qualificação, de capacitação, de formação, de estudo. Um profissional que não se qualifica está fadado ao retrocesso do trabalho, ele não consegue decolar.

O mercado é cada vez mais competitivo, é preciso estar atento às inovações, ao que está sendo aplicado no mercado competidor. Para Aquino, Moita, Correa & Souza (2014, p.177) "o mundo do trabalho passa a ser regido cada vez mais pelas oscilações de mercado, e para tanto, é necessário que indústrias e empresas prestadoras de serviços tenham maior flexibilidade de contratação e demissão de pessoal". O mercado está mudando cada vez mais a sua dinâmica nas empresas, muitos trabalhadores não conseguem mais passar por muito tempo num mesmo estabelecimento, onde o reflexo desta rotatividade pode ser apresentado pela própria cultura das empresas deste ciclo de rotatividade dos trabalhadores como também pela busca do próprio empregado por ascensão e carreira. Isto causa uma oscilação e ao

mesmo tempo uma insegurança tanto para o empregador como também para o trabalhador.

Cada vez mais os trabalhadores têm se informado sobre os seus direitos, como também a procura por melhores oportunidades torna dinâmica esta mudança e ciclo de contratação e demissão de trabalhadores. As empresas quando capacitam também os seus trabalhadores estes tendem a buscar outras plataformas de trabalho, isto faz parte da dinâmica do mercado cada vez mais volátil onde uma reflexão por parte dos empregadores e dos empregados se faz necessário refletir.

A qualificação, portanto, faz parte de toda empresa que tem o propósito de crescimento onde ela não só valoriza e capacita o capital humano como também sabe da dinâmica do mercado e que o novo colaborador é o profissional que também ao se capacitar busca melhoras de colocação e ascensão na empresa ou outras concorrentes. O desemprego é uma questão que tem preocupado a população de uma forma geral, mas que remete também aos que estão fora do mercado ou a procura se reinventar, se capacitar e buscarem novos desafios. A saída da zona de conforto e o enfrentamento do novo faz parte do profissional resiliente e que acredita na capacidade de recomeçar.

Os trabalhadores têm se tornado cada vez mais descartáveis para as empresas diante da dinâmica de sua rotatividade, a qualquer momento um trabalhador de uma empresa pode ser demitido e isto demanda dos interesses da empresa, das suas mudanças. A maioria das empresas hoje primam pelo investimento e resultado, portanto, demitir passou a ser algo cada vez mais comum.

O trabalhador que tem a ilusão de estabilidade numa empresa privada precisa urgentemente se reatualizar com o a nova dinâmica das empresas. Como cita Druck (2011, p. 43) "Transformam-se os homens que trabalham em obsoletos e descartáveis que devem ser 'superados' e substituídos por outros novos e modernos, isto é, flexíveis". Eis a dinâmica do novo mercado que se comporta com diante da relação do descartável, onde o ser humano passa a ser cada vez mais descartável.

Estudiosos das mais diversas áreas como economistas, historiadores, antropólogos, tem estudo sobre a questão da capacitação e qualificação do trabalhador no mercado de trabalho onde não está qualificado para o exercício da função como também é importante que este trabalhador tenha uma inteligência

emocional para enfrentar os desafios da empresa, isto tem sido um grande diferencial diante da oportunidade de trabalho, daquele que está em busca.

Todo ser humano é constituído desejos, tem aspirações, tem como espelho a inspiração dos melhores, quer galgar o melhor cargo na empresa, mesmo diante deste ciclo da pandemia, do alto índice de desemprego muitos procuraram se reciclar, se informar, se capacitar para o novo mercado que o espera. Diante deste íterim o profissional atento ao mercado competidor procura não só trabalhar os conteúdos formais para o exército do trabalho que o espera como também procura se trabalhar emocionalmente pois a inteligência emocional tem feito cada vez mais um grande diferencial nas empresas modernas.

Goleman (2001, p. 79) fundamenta que:

Todos temos essa tendência de negar nossas falhas. É uma estratégia emocional cômoda, que nos protege do sofrimento que acarretaria reconhecer a dura verdade. A atitude defensiva assume muitas formas: minimizar os fatos, excluir informação crucial, racionalizar e encontrar boas desculpas – qualquer coisa para retirar dos fatos a sua verdade emocional.

Não ter medo de encarar as suas fragilidades, os seus medos e temores, não negar o que precisa ser melhor fortalecido principalmente no que diz respeito a relação com o público na empresa faz parte do grande diferencial no quadro da empresa, onde o indivíduo simplesmente é sabe o que precisa ser melhor trabalhado, onde as suas fragilidades emocionais passam a ser trabalhadas e não refletidas na dinâmica da empresa.

Ser autêntico, procurar se conhecer no ambiente de trabalho e compreender a sua relação com os demais é fruto de um reflexo de uma qualificação e um prontidão para o mercado não só a título de formação e capacitação para o exercício da função que lhe é posta como também a capacitada de saber trabalhar as intempéries da empresa, as dificuldades vivenciadas e procurar resolver tudo dentro do equilíbrio emocional, da inteligência emocional constituída ao longo do tempo.

3 OS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia foi ancorada em levantamento bibliográfico, cuja finalidade é aumentar e aprimorar os conhecimentos acerca do objeto estudado. Classificada como exploratória e descritiva, tendo em vista que pretende descrever e explicar o comportamento do desemprego para trabalhadores qualificados no período estudado.

Para tanto, se valerá do método bibliográfico e quantitativo, no qual a análise será mediada por um critério matemático e dados quantitativos com variáveis rigorosamente determinadas. Os procedimentos metodológicos descritos tornaram possível conhecer de forma mais aprofundada o problema do desemprego e a sua relação com a qualificação do trabalhador na cidade de São Benedito, em período recente. Dessa forma, a pesquisa foi desenvolvida em quatro etapas. Na primeira, foram levantadas, através da leitura bibliográfica dos estudiosos elencados, acerca das variáveis abordadas. Na segunda etapa, de posse do referencial teórico adequado, será caracteriza as variáveis: importância, relevância e vantagens da qualificação no contexto de desemprego. A terceira etapa se caracterizou na realização de coleta de dados, onde foi feita uma pesquisa de campo com a aplicação de 100 questionários, com o objetivo de coletar informações como taxa de desemprego informal e formal por nível de escolaridade e tipo de ocupação no município de São Benedito. Por fim, a última etapa foi dedicada a análise dos dados e variáveis elencadas a partir do uso do Microsoft Office Excel para a elaboração de gráficos e tabelas para realização de inferências e correlações entre as variáveis, onde finalmente tomará forma nas considerações finais.

O método bibliográfico é constituído através de uma vasta fonte de pesquisa através de diversos autores como Malschitzky (2002); Alberto (2005); Lopes (2016); Chiavenato (2014); Chomsky (2002); Melo (2012); Belmonte; Martinez; Maranhão (2020) e outros profissionais renomados. Para Andrade (2010, p. 25): A pesquisa bibliográfica, portanto, "(...) é obrigatória nas pesquisas exploratórias, na delimitação do tema de um trabalho ou pesquisa, no desenvolvimento do assunto, nas citações, na apresentação das conclusões (...) A fundamentação teórica de autores assim como a elaboração do trabalho em campo fazem parte dos levantamentos do tema gerador para só assim poder se chegar a um resultado mais coerente e promissor.

A elaboração deste trabalho está pautada diante de quatro capítulos importantes para um melhor desenvolvimento de uma abordagem mais arrojada do tema gerador.

A parte introdutórias como fundamentação geral do conteúdo, o Capítulo dois sobre “A ideologia socioeconômica no mercado profissional” abordagem esta que teve como foco trazer os requisitos importantes do mercado socioeconômico trazendo com isto elementos importantes da competição e dos problemas voltados ao desemprego e de uma melhor qualificação para o trabalho; no Capítulo três será trabalho “os procedimentos metodológicos” tratando dos fundamentos importantes da bibliográfica aplicada assim como a pesquisa de campo aplicada para um melhor esclarecimento do caminho a ser percorrido diante das questões que serão norteadas ao longo dos capítulos e subcapítulos apresentados.

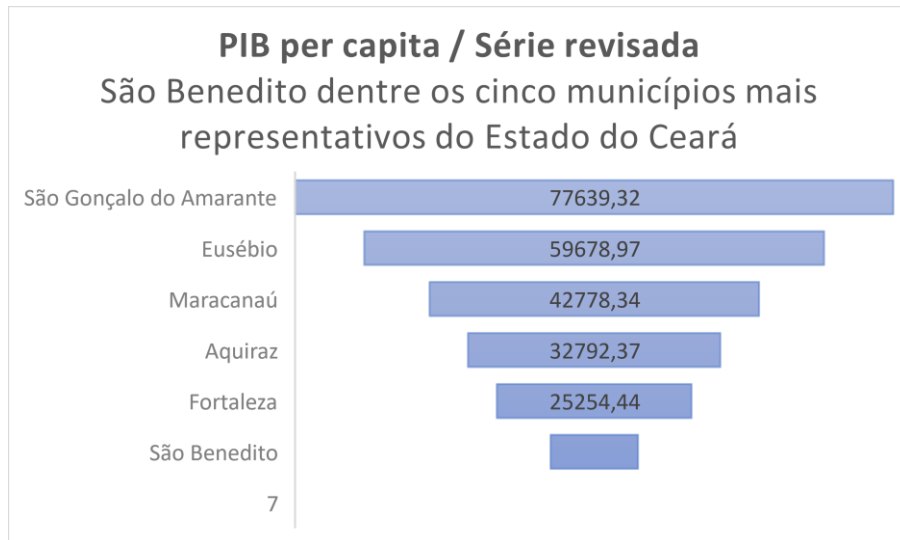
No Capítulo quatro será tratado sobre “A importância da qualificação profissional e as principais causas do desemprego na cidade de São Benedito”. A qualificação profissional tem um teor bastante expressivo frente às oportunidades e da requalificação num mercado cada vez mais competitivo que exige do trabalho não só a capacidade de fazer, de elaborar como também de ser um profissional proativo, dinâmico, criativo e inovador.

Já no Capítulo cinco será abordado “A importância da qualificação profissional para o mercado de trabalho”, ou seja, fundamentos os requisitos relevantes da preparação do trabalhador para a atividade de mercado que exige cada vez mais um profissional qualificado e atualizado frente as novidades das empresas, da nova postura do empregado na realização dos seus feitos. No Capítulo seis será realizado uma “Análise da qualificação profissional dos trabalhadores do município de São Benedito-Ce”. No capítulo sete foi realizada a conclusão e as referências bibliográficas apontados para um melhor desenvolvimento deste trabalho.

3.1 Caracterização município de São Benedito

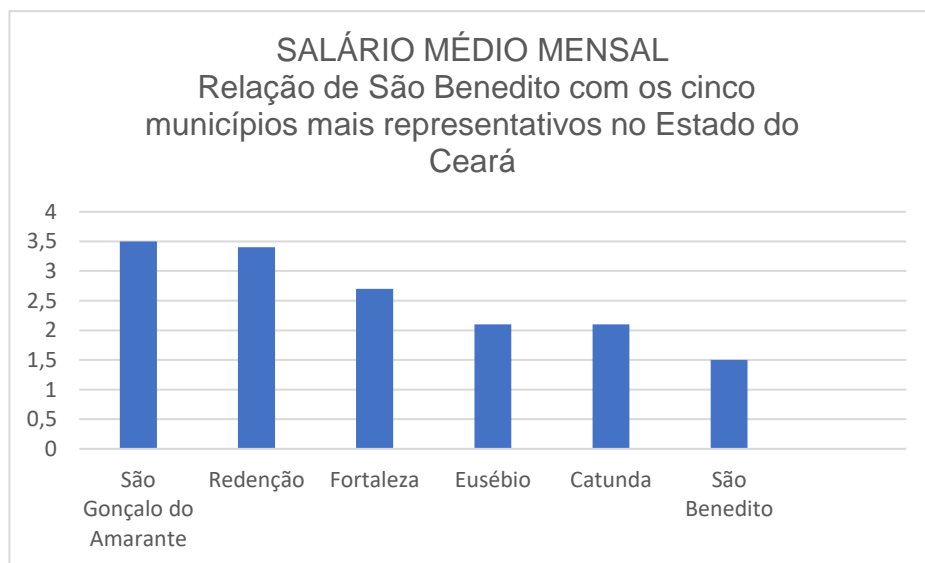
São Benedito é um município do interior do estado do Ceará, localizada na região noroeste do estado do Ceará, na região nordeste do Brasil, compreendendo uma área de 350.847 km², com uma população estimada em 48.354 habitantes (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, 2021), e uma densidade demográfica de 130,61 hab/km², possuindo em sua predominância o bioma da

caatinga. O município possui 11 bairros considerados pela prefeitura como preponderantemente urbanos, sendo eles respectivamente, Centro, Cidade Alta, Cruzeiro, Vila Franco, Bom Jesus, Bairro de Fátima, Recanto, ABC, Cidade Nova, Laranjeiras e Castelo.



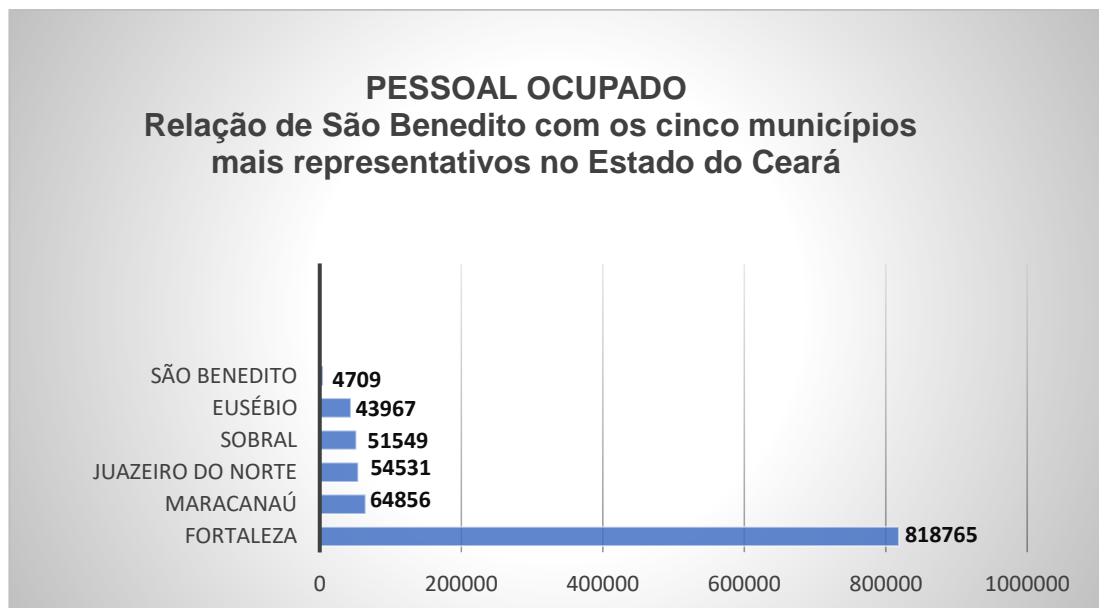
Fonte: Dados do IBGE 2019.

O município de São Benedito, de acordo com o IBGE 2019, possui um PIB per capita de R\$ 11.350,31, e possui 91,7% de suas receitas oriundas de fontes externas de acordo com dados levantados em 2015. O município também possui um Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)municipal de 0,611 segundo dados do IBGE 2010.



Fonte: Dados do IBGE 2020

Segundo o IBGE, em 2019, o salário médio mensal era de 1.5 salários mínimos. Sendo a proporção de pessoas ocupadas em relação à população total era de 9.9% ou 4.752 pessoas. Na comparação com os outros municípios do estado, ocupava as posições 118 de 184 e 59 de 184, respectivamente. Considerando domicílios com rendimentos mensais de até meio salário mínimo por pessoa, tinha 52.3% da população nessas condições em 2010, o que o colocava na posição 116 de 184 dentre as cidades do estado.



Fonte: Dados do IBGE 2020.

Estes dados apresentados nos mostram a realidade da cidade, do seu crescimento, investimento, da aplicação do seu empreendedorismo, da gestão política e econômica vivenciada. São Benedito já faz parte de uma das cidades de referência, de investimento, de prosperidade, o mercado, portanto tem se destacado de forma especial. É uma cidade com o caráter de uma boa representação em relação às outras cidades de destaque e isto só é possível acontecer quando esta tem uma base gestora de empreendimento e crescimento coletivo, do empenho da sociedade.

4 A IMPORTÂNCIA DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E AS PRINCIPAIS CAUSAS DO DESEMPREGO NA CIDADE DE SÃO BENEDITO.

O país passa por um momento difícil de desemprego. Na realidade, a questão do número de pessoas desempregadas sempre foi palco de discussão de estudiosos, juristas, políticos, da população de uma forma geral. A falta de qualificação, de capacitação de formação mínima de estudo tem sido um dos problemas de desemprego no Brasil. Pessoas sem qualificação adequada estão fora do mercado.

Outro ponto importante é que as empresas estão cada vez mais competitivas e uma empresa que não qualifica os seus colaboradores assim como os empregados que não procuram estudar e se qualificar tem um sério problemas para enfrentar a dinâmica das empresas.

Com isto se observa ainda mais difícil a condição das pessoas que moram nas cidades mais simples, nos distritos menos dotado do comércio, da rotatividade da venda, da troca, da cultura das grandes feiras. Enfim, é importante observar a condição dos estados, a sua cultura, a sua renda, do que este estado, este município vive, a sua fonte de renda principal, como também observar o trabalho gestor dos seus representantes.

É importante fundamental que toda cidade interiorana em que a gestão trabalha e investe com a educação, com a capacitação, com cursos de qualificação dos seus moradores tem a condição de ter cidadão verdadeiramente pronto para o mercado, para o investimento direto, para o acreditar que é possível esta cidade prosperar. Tudo depende do tipo de gestão aplicada, do seu representante direto.

Faz-se necessário analisar a cultura, recursos que podem ser explorados, as potencialidades inerentes a este município, a sua localização, o que pode e o que não é importante ser explorado. Somente através de uma gestão empreendedora, participativa, dinâmica e qualificada é possível pensar numa região próspera, que tem tudo para um crescimento sólido, de base estruturada.

A falta de uma maior qualificação do cidadão sambeneditense, assim como a oportunidade de maior estabelecimento comerciais de maior porte como indústrias, naturalmente compromete a oportunidade do desenvolvimento de planos e carreiras. É importante que a aplicação de cursos técnicos, de qualificação para o

desenvolvimento da oportunidade do mercado de trabalho possa estar calcado em cursos com o real propósito de oportunidade e desenvolvimento.

Portanto, se qualificar para a atividade de trabalho faz parte de um desafio empreendedor, está elencado a um desejo do empregado de se preparar profissionalmente para atividade de labor, está pronto para a atividade competitiva. A identidade do cidadão, do profissional em formação tem que estar alinhada ao profissional que se prepara para a ação do trabalho. O profissional que atua no mercado de trabalho tem que estar atento de que o mercado é competitivo, exigente, portanto, dinâmico.

Barbosa & Cintra (2012, p. 47)

Em sua dimensão individual, a noção de competências inicia sua construção em um ambiente de aumento de concorrência, incertezas e imprevisibilidade de mercado, aceleração e ampliação de informações, diminuição do trabalho formal e crescimento dos trabalhos descontínuos e informais surgimento da economia de serviços e organização do trabalho com foco em responsabilidades e resultados. Nesse contexto, surge a necessidade de formar pessoas que consigam mobilizar suas competências, conforme situações específicas, que se fazem presentes em determinados ambientes.

Se capacitar e estar competente diante do trabalho e seus desafios fazem parte da dinâmica do comportamento das empresas, dos seus empregadores, das novidades do mercado. O ambiente de trabalho, o perfil da sua equipe naturalmente reflete nos seus resultados e em especial quando estes colaboradores têm como exemplo os seus gestores. Alves e Vieira, 1995; apud Rocha-Vidigal e Vidigal (2012, p.41) diz que “as iniciativas públicas são insuficientes para sanar a precariedade da mão de obra brasileira, uma vez que esta se caracteriza pelo baixo nível de escolaridade e qualificação em muitos setores da economia”. Enquanto os jovens não estiverem o mínimo de formação o mercado de trabalho se tornará difícil, pois a não capacitação mínimas dos seus subordinados dificulta o ingresso de planos e carreiras numa empresa de renome.

Marques (2001, p.11)

Diante das crescentes exigências de produtividade e de qualidade dos setores produtivos e em um contexto no qual o mercado de trabalho é instável, flexível e cambiante, ampliam-se os requerimentos relativos às qualificações dos trabalhadores e torna-se cada vez mais generalizada a implantação de um modelo de formação e de gestão da força de trabalho baseado no enfoque das competências profissionais.

Com o mercado cada vez mais exigente, com o alto índice de competitividade, a exigências das produções de cotas, de lucro das empresas tem trazido um problema sério diante da produtividade e obtenção de resultados para muitos empregados que se sentem pressionados diante da produção das cotas da empresa.

Com isto, é importante também referendar o papel das políticas públicas no que diz respeito a capacitação do jovem, das novas gerações para o mercado de trabalho. Claro que ao observarmos o movimento histórico e social do comportamento dos gestores das nossas políticas públicas, assim como os atores da educação como coordenadores, gestores educacionais, orientadores educacionais e da sociedade frente aos desafios do trabalho e suas aplicações é importante referendar a era dos anos noventa e as suas mudanças e os seus desafios frente ao papel do jovem diante do trabalho.

Melo (2012, p.73)

A partir dos anos 1990, a juventude brasileira passou a ganhar destaque na elaboração das políticas públicas, tanto no campo do trabalho e educação, como no campo da saúde e violência, etc., isto é, tanto pelo lado das perspectivas e oportunidades, como pelo lado dos problemas e riscos. Contudo, estudos sinalizam que as ações destinadas aos jovens são desfocadas e imprecisas gerando grandes desafios aos gestores para reverter o movimento atual de vulnerabilidade e pessimismo na ascensão social.

Toda instituição empresarial precisa estar atenta a sua produção como também uma melhor relação com os seus colaboradores. A empresa que prima pelo crescimento dos seus subordinados é uma instituição que está atenta a capacitação dos mesmos como também procurando desenvolver o que o seu empregado tem de melhor, as suas habilidades e potencialidades.

Barbosa e Deluiz (2008, p. 1) dizem que:

No contexto atual de estreitamento e volatilidade do mercado de trabalho, de extremas exigências de qualificações profissionais e do excedente de mão-de-obra pouco escolarizada e qualificada, um dos maiores desafios a serem enfrentados é a inserção dos jovens no mundo do trabalho, já que estes são os mais penalizados com o desemprego e com a precarização do trabalho, que se revela nos baixos rendimentos, altas jornadas de trabalho, instabilidade ocupacional, alta rotatividade e ausência de mecanismos de proteção social e trabalhista.

Com o excedente da mão obra desqualificada temos no nosso País um alto índice de pessoas desempregadas, fora do mercado competitivo, simplesmente

porque não estão qualificadas a altura para as exigências do mercado competidor. O mercado tem sido cada vez mais competidor com isto as exigências tendem a ser cada vez mais acirradas.

Portanto, é importante que haja uma mudança do perfil dos trabalhadores para o mercado de trabalho, que o Estado possa desempenhar um trabalho mais ostensivo de capacitação, de oportunidades, somente assim é possível pensar numa prosperidade de mercado, de ascensão de desenvolvimento e de uma visão de empreendedorismo, de projetos que possam naturalmente contribuir para um maior desenvolvimento.

5 A IMPORTÂNCIA DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL PARA O MERCADO DE TRABALHO.

O mercado de trabalho tem sido cada vez mais competitivo e exigente e isto requer por parte dos profissionais uma maior qualificação e formação diante da exigência para o trabalho. O profissional que não se qualifica está fadado ao fracasso, a uma impotência diante da celeridade do mercado.

O profissional que está sempre se capacitando está mais atento aos desafios das empresas e suas empreitadas, mas que isto, ele está disposto a estar sempre aprendendo. O treinamento faz parte da capacitação do profissional em desenvolvimento assim como está sempre se atualizando diante dos desafios das empresas e suas mudanças.

Lacombe (2011, p.385) diz que:

O treinamento programado e executado pela empresa exclusivamente pra seus executivos e empregados, mas realizado fora do ambiente de trabalho, é denominado treinamento formal interno. São cursos, palestras e seminários de capacitação, de aperfeiçoamento, de desenvolvimento pessoal, para melhorar o desempenho das pessoas na função que exercem ou para prepará-las para novas funções.

A empresa que prima pela excelência dos seus empregados, pelo seu treinamento e programação é uma instituição que está sempre procurando se renovar, ela prima pela capacitação dos seus empregados e ao mesmo tempo tem que estar aberta ao que o mercado está implantando frente a sua dinâmica de competitividade e de políticas de capacitação dos seus subordinados.

As experiências trazidas pelos empregados ao mercado de trabalho fazem parte da sua trajetória de vivência de passagem em diversas empresas. Mas, o empregado atento as dinâmicas das empresas é o profissional que sabe que não basta a vivência empírica de ação no ambiente de trabalho, mas também a sua capacitação intelectual de formação contínua e inacabada. Ele sabe que precisa estar sempre estudando, se atualizando, se renovando diante do saber.

Segundo Nogueira (1980, p.10) “o insucesso de muitos programas de treinamento de supervisores ou mesmo de pessoal técnico, é devido principalmente à falta de levantamento de necessidades de treinamento”. Ou seja, se faz necessário que se tenha antes de tudo um foco no que se quer atingir, nos objetivos constituídos, nos propósitos a serem alcançados. O ato de treinar tem que estar elencado diante do propósito do que se pretende atingir.

A empresa precisa deixar claro para o empregado a sua dinâmica do que ela se propõe a atingir, alinhando com isto o profissional a filosofia da empresa e com isto atingindo e alcançando as suas metas. Cabe também ao empregado conhecer e investigar o histórico da empresa que ele pretende trabalhar, é importante que ele conheça a trajetória da empresa, o perfil dos seus acionistas, diretores, enfim. Ter conhecimento da empresa que pretende atuar faz parte do profissional atendo as dinâmicas do mercado.

5.1 A relevância do trabalhador diante da sua capacitação para a atividade de labor.

O mercado de trabalho tem sido cada vez mais exigente, e isto faz com que as pessoas que estão procurando emprego ou até mesmo as que já estão trabalhando procurem de alguma forma de se capacitar, se instruir, fazer cursos de capacitação pois somente através de uma qualificação adequada o profissional tem condições de galgar carreira numa empresa.

Estar se capacitando para o mercado competitivo é estar pronto para o que o mercado apresenta, assim como o que as empresas estão sempre lançando diante da dinâmica do mercado competitivo. Kouzes e Posner (2010, p. 29) fundamenta que “novos avanços em tecnologia nos surpreenderão diariamente [...] e o mundo continuará a enfrentar desafios inesperados”. Portanto, cabe ao trabalhador estar

atento as dinâmicas do mercado, a sua capacitação e especializar para o trabalho, para a inclusão.

A preparação do trabalhador para o mercado de trabalho tem as suas vantagens no sentido de competitividade como também de inclusão e de ascensão diante das empresas. O profissional que está ativa no trabalho precisa estar atento a sua capacitação e reciclagem, ele precisa estudar, se especializar para uma melhor atuação de trabalho.

O mercado tende a ser cada vez mais exigente, as empresas precisam estar atentas a tecnologia, as dinâmicas dos recursos tecnológicos de celeridade das empresas, assim como os colaboradores precisam estar atualizados com o que tem de novo na sua área de atuação.

O trabalhador precisa entender que somente através de cursos de qualificação, de empreender, de estar antenado ao que o mercado competitivo traz é possível pensar em empreender. Assim como, é importante que o mercado instigue as grandes empresas a investirem, a trazer a oportunidade de empregos. Uma cidade que tem o seu mercado dinâmico e competitivo ela tem tudo para um crescimento promissor.

O investimento na educação, na oportunidade de cursos técnico e de graduação e pós-graduação é sem sombra de dúvida um diferencial no município, na cidade em ascensão, no trabalho diferenciado de gestão. Somente assim é possível pensar numa ascensão do município, numa melhor arrecadação de tributos e investimentos.

A economia da cidade passa a ter um reflexo diferenciado em comparação as outras cidades próximas, podendo ser este exemplo de gestão, de empreendedorismo, de visão a longo prazo.

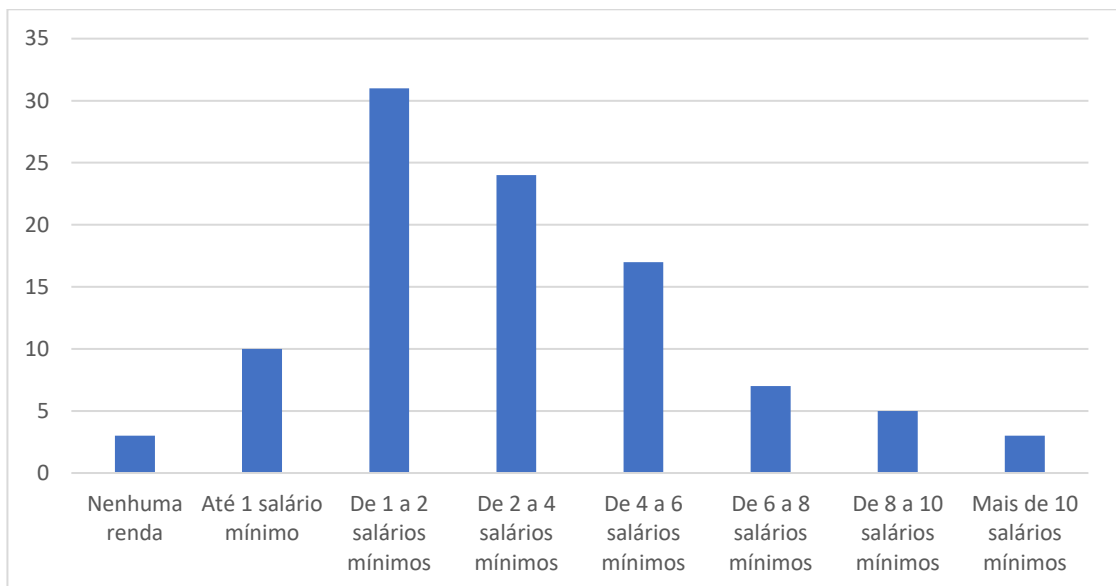
6 ANÁLISE DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES DO MUNICÍPIO DE SÃO BENEDITO-CE.

Neste capítulo, são apresentados os resultados encontrados na pesquisa de campo que tem por finalidade estudar a importância da qualificação profissional no

município de São Benedito-CE, com ênfase na uma análise socioeconômica do município.

6.1 Análise socioeconômica no município de São Benedito-CE.

Dentre os cem (100) entrevistados, todos residentes da cidade de São Benedito-CE, onde a maioria dos entrevistados (81) moram em zona urbana e dezenove (19) alegam morar na zona rural do município. Dentre os entrevistados sessenta (60) são do gênero masculino, trinta e sete (37) são do sexo feminino e as outras três (3) preferiram não informar, além disso. Dentre os cem (100) entrevistados, dezesseis (16) estão desempregados e oitenta e quatro (84) estão empregados, onde dentre esses que estão empregados, quarenta e sete (47) estão trabalhando de maneira informal e os outros trinta e sete (37) estão trabalhando de maneira formal.

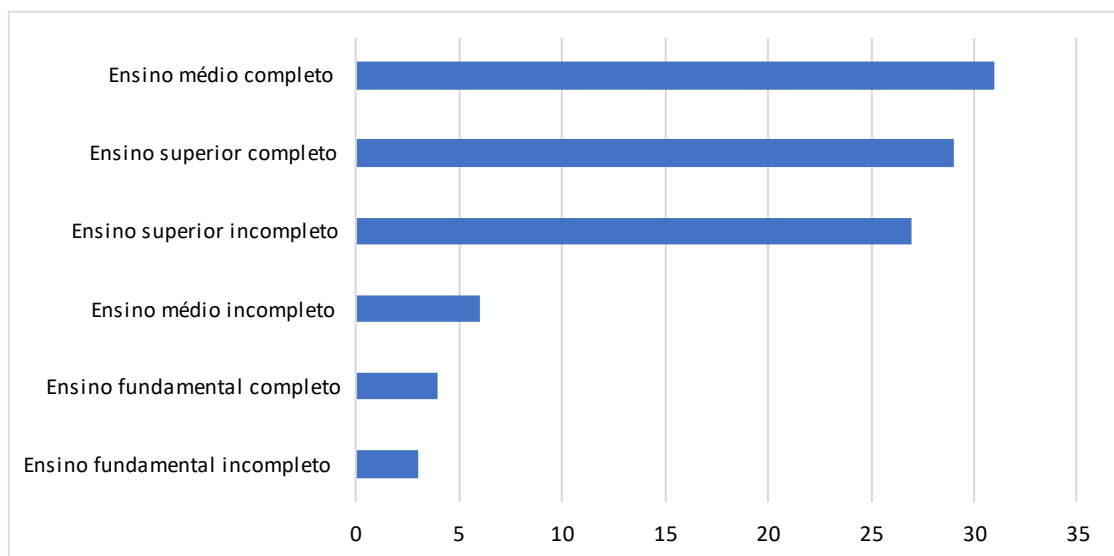


Fonte: pesquisa de campo (2022).

De acordo com o gráfico a cima, a maioria dos entrevistados (31) possuem renda mensal familiar estimada de 1 a 2 salários mínimos, onde o salário mínimo equivale a R\$ 1.212,00, além disso, vinte e quatro (24) dos entrevistados usufruem de 2 a 4 salários mínimos por casa, dezessete (17) afirmaram possuir uma renda familiar estimada de 4 a 6 salários mínimos. Outros 10 afirmam que possuem uma renda familiar de até 1 salário mínimo. Além disso, sete (7) dos entrevistados alegam possuir uma renda familiar mensal de 6 a 8 salários mínimos, cinco (5) dos entrevistados disseram que possuem renda familiar mensal de 8 a 10 salários mínimos. Dentre os entrevistados, três (3) afirmam possuir uma renda familiar mensal de mais de 10

salários mínimos. Por fim, apenas três (3) afirmam não possuir uma renda mensal familiar.

Em relação à escolaridade das cem (100) pessoas entrevistadas, trinta e um (31) possuem o ensino médio completo, vinte e nove (29) possuem ensino superior completo. Outros vinte e sete (27) não concluíram o ensino superior, seis (6) dos entrevistados possuem o ensino médio incompleto, quatro (4) possuem o ensino fundamental completo, enquanto três (3) alegam não terem concluído o ensino fundamental, como pode ser observado no gráfico abaixo.



Fonte: pesquisa de campo (2022).

Quando os entrevistados foram questionados, se tinham se matriculado em algum tipo de curso profissional durante a pandemia do COVID-19, apenas quarenta (40) responderam que tinham se matriculado em algum tipo de curso. Dentre os que fizeram algum tipo de curso, treze (13) qualificaram o curso como sendo muito importante para sua atuação profissional, quinze (15) responderam como importante, dez (10) qualificaram como sendo razoavelmente importante e dois (2) como sendo pouco importante para sua atuação profissional.

Quanto a necessidade de algum tipo de especialização, sessenta e dois (62) dos entrevistados responderam que necessitam de algum tipo de especialização para almejem o emprego desejável. Enquanto os outros trinta e oito (38) responderam que não é necessário algum tipo de especialização para alcançarem o emprego desejável.

7 CONCLUSÃO

Ao longo deste trabalho, buscou-se demonstrar os principais pontos de uma melhora do trabalhador frente a ampla competitividade do mercado de trabalho de âmbito socioeconômico, para isso, o presente trabalho teve como principal objeto de estudo a qualificação profissional, frente ao desemprego na cidade de São Benedito-CE.

Em geral o presente trabalho teve como escopo lucidar a importância da qualificação profissional, frente as vertentes de desemprego, nível de escolaridade, renda familiar mensal. Para isto, foi realizado um trabalho de campo relevante em que dados apresentados foram de grande valia para uma melhor compreensão do tema gerador.

Desta forma, as análises realizadas neste presente trabalho permitem concluir que a qualificação profissional é de suma importância para a população de São Benedito-CE, onde a busca por um emprego ou até mesmo por melhores rendimentos exige das forças de trabalho um frequente aprimoramento.

Conclui-se com isto que os trabalhadores são peças fundamentais do processo de reestruturação profissional, tornando a qualificação profissional necessária, como uma maneira de aumentar a produtividade e a competitividade econômica do município de São Benedito-CE. Pode-se afirmar, portanto, que este trabalho não sucumbe o tema analisado, uma vez que a importância qualificação profissional aqui abordada não impõe limite para outros panoramas de análises.

REFERÊNCIAS

- ABBAD, G. **Um modelo de Avaliação do Impacto do treinamento no trabalho – IMPACT**. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia. Universidade de Brasília, Brasília: 1999.
- ALBERTO, Maria Angélica. **A noção de empregabilidade nas políticas de qualificação e educação profissional no Brasil nos anos 1990**. Revista Trabalho, Educação e Saúde. v.3 n. 2, p. 295-330, 2005.
- ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. São Paulo, SP: Atlas, 2010.
- AQUINO, A. B. C., Moita, D. S., Correa, G. M. & Souza, K. O. (2014). **Fenômeno da precarização e da flexibilização laboral no âmbito da universidade pública brasileira: o caso dos professores substitutos**. Athenea Digital, 14 (1), 173-193.
- BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.
- BARBOSA, A. C. Q., & Cintra, L. P. (2012, janeiro/junho). **Inovação, competências e desempenho organizacional – articulando construtos e sua operacionalidade**. Future Studies Research Journal: Trends and Strategies, 4(1), 31-60. 2012
- BARBOSA, Carlos S. DELUIZ, Neise. **Qualificação Profissional de Jovens e Adultos Trabalhadores: O Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego em Discussão**. Boletim técnico do Senac: Revista da Educação Profissional., Rio de Janeiro, v. 34, n.1, p. 51-63, jan./abr. 2008.
- BARROS, C.; OLIVEIRA, T.L. **Saúde mental de trabalhadores desempregados**. Rev. Psicol., Organ. Trab., Florianópolis, v. 9, n. 1, p. 86-107, jun. 2009. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000100006&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 22 de ago. de 2019.
- BELMONTE, Alexandre Agr., MARTINEZ, Luciano, MARANHÃO, Ney (Coordenadores). **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19** / Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

Brasil. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Vade Mecum Acadêmico. de Direito Rideel /Anne Joyce Angher, organização .30 ed. São Paulo Rideel ,2020

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4 ed. São Paulo: Manole, 2014.

CHOMSKY, Noam. **O lucro ou as pessoas? Neoliberalismo e a Ordem Global**. Bertrand Brasil. 2002.

LOPES, Josefa Batista. **50 anos do Movimento de Reconceituação do Serviço Social na América Latina**: a construção da alternativa crítica e a resistência contra avanço do conservadorismo. Rev. Pol. Públ., São Luís, V.20, N. 1, p. 237-257, jan./jun. 2016.

MALSCHITZKY, Nancy. Empregabilidade x Empresabilidade. O ambiente empresarial deve estimular o desenvolvimento profissional. Revista FAE Business, nº 2, junho/2002.

MELO, Wagna Maquis Cardoso de. **Políticas Públicas de Emprego para população jovem no Brasil no período neoliberal: gênese, desenvolvimento e perspectivas** / Orientador: Valéria Ferreira Santos de Almada Lima. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Maranhão, Programa de Pós- Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico, 2012.

MUCHINSKY, Paul M. **Psicologia Organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

APÊNDICES

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

Meu nome é Jorge Mario da Silva Paredes, sou estudante do curso Ciências Econômicas na Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPAR), e venho por meio desta pesquisa tentar investigar a importância, relevância e as vantagens da qualificação profissional para os trabalhadores são-beneditenses. Estes dados serão utilizados para a formação dos dados base de minha pesquisa de TCC.

1. **Primeiro nome:**

2. **Cidade:**

3. **Estado civil:**

Marcar apenas uma oval.

Solteiro Casado

União estável / Mora com companheiro

Divorciado / Separado

Viúvo

4. **Como você define seu sexo?**

Marcar apenas uma oval.

Feminino

Masculino

Prefiro não dizer

Outro:

5. Como você se considera

Marcar apenas uma oval.

Branco

Indígena

Pardo

Preto

Amarela

6. Você tem filhos?

Marcar apenas uma oval.

Não tenho filhos

Tenho 1 filho

Tenho 2 filhos

Tenho 3 filhos

Tenho mais de 3 filhos

7. Quantos filhos(as) moram no domicílio?

Marcar apenas uma oval.

Nenhum

1 filho (a)

2filhos(as)

3filhos (as) ou mais

8. Quantas pessoas moram com você?

9. A casa onde você mora é?**Marcar apenas uma oval.**Própria Alugada Cedida Outras
condições **10. Sua casa está localizada em:****Marcar apenas uma oval.**Zona Rural Zona Urbana **11. Qual é o seu nível de escolaridade?****Marcar apenas uma oval.**Ensino fundamental incompleto fundamental completo Ensino médio (antigo 2º grau) incompleto Ensino médio (antigo 2º grau) completo Ensino superior completo Ensino superior incompleto Pós-graduação Não estudou **12 Renda mensal incluindo todos os moradores do domicílio**

Marcar apenas uma oval.

Nenhuma renda

Até 1 salário mínimo

De 1 a 2 salários mínimos

De 2 a 4 salários mínimos.

De 4 a 6 salários mínimos.

De 6 a 8 salários mínimos.

De 8 a 10 salários mínimos.

Mais de 10 salários mínimos.

13. Você está trabalhando atualmente?

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

14. Quantas horas semanais você trabalha?

Marcar apenas uma oval.

Sem jornada fixa, até 10 horas semanais.

De 11 a 20 horas semanais.

De 21 a 30

De 31 a 40 horas semanais.

Mais de 40 horas semanais.

15. Você está trabalhando atualmente?

Marcar apenas uma oval.

Não estou trabalhando

Formal.

Informal.

16. Você fez algum curso de graduação na tentativa de melhorar seu salário? Se sim qual foi a duração da graduação?

Marcar apenas uma oval.

Não fiz curso

3 anos

4 a 5 anos

5 a 6 anos

mais de 6 anos

17. Esse curso profissional representou um aumento no seu salário de quantos por cento?

Marcar apenas uma oval.

Nenhum aumento

1% a 10%

26% a 50%.

51% a 75%.

76% a 100%.

mais de 100

18. Durante a pandemia você se matriculou em algum curso profissional?

Sim

Não

19. Qual a carga horária deste curso?

Marcar apenas uma oval.

Não fiz curso

até 20 horas

de 21 horas a 50 horas

até 50 horas

de 51 horas

até 80 horas

acima de 81 horas

20. Este curso foi:

Marcar apenas uma oval.

Não fiz curso

gratuito

particular

21. Este curso foi concluído:

Marcar apenas uma oval.

Não fiz curso

Sim

Não

22 Como você avalia a importância deste curso para sua atuação profissional:

Não fiz curso

Muito importante

Importante

Razoavelmente importante

Pouco Importante

Sem Importância

23. Responda se estiver trabalhando. Este curso contribuiu com a melhora dos seus rendimentos:

Marcar apenas uma oval.

Não fiz curso

Discordo totalmente

Sim

Não

Talvez

24. O emprego que você almeja necessita de algum tipo de especialização?

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não