



UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL
Campus Curitiba



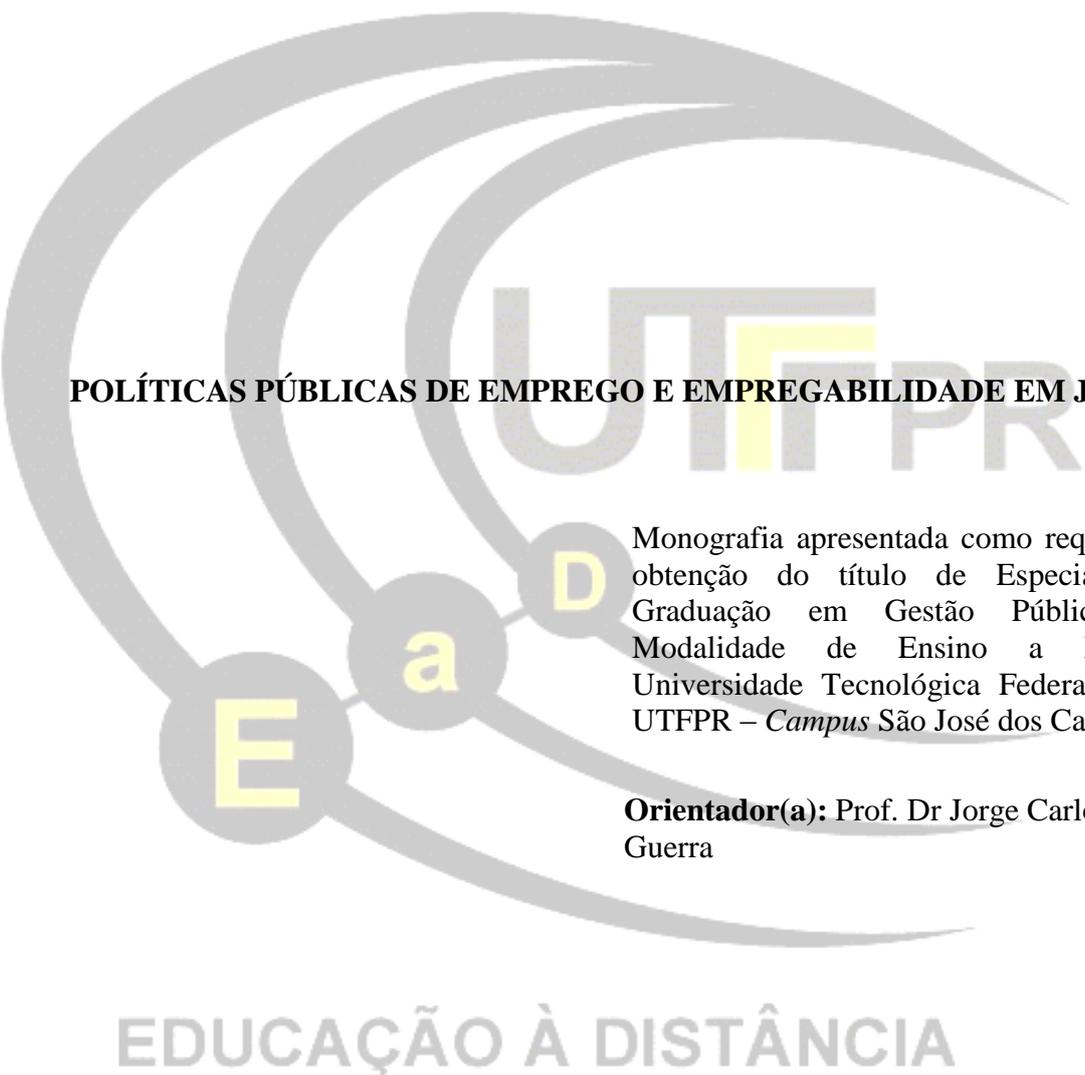
FERNANDA MEDEIROS SILVA BRUNHEROTO SARTE

**POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO E EMPREGABILIDADE EM
JACAREÍ (SP)**

MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO

CURITIBA (PR)
2012

FERNANDA MEDEIROS SILVA BRUNHEROTO SARTE



POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO E EMPREGABILIDADE EM JACAREÍ(SP).

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista na Pós Graduação em Gestão Pública Municipal, Modalidade de Ensino a Distância, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR – *Campus São José dos Campos*.

Orientador(a): Prof. Dr Jorge Carlos Corrêa Guerra

EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA

**CURITIBA (PR)
2012**



TERMO DE APROVAÇÃO

**POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO E EMPREGABILIDADE EM
JACAREÍ(SP).**

Por

Fernanda Medeiros Silva Brunheroto Sarte

Esta monografia foi apresentada às 11:30 horas do dia 23 de novembro de 2012 como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão Pública Municipal – Educação à Distância - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. A candidata apresentou o trabalho para a Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após a deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho APROVADO.

Prof^o Jorge Carlos C. Guerra, LD
UTFPR – *Campus* Curitiba
Orientador

Prof^a MSc Ana Cristina M. Magalhães

UTFPR – *Campus* Curitiba

Prof^a Dr^a Isaura Alberton de Lima

UTFPR – *Campus* Curitiba

Visto da Coordenação:

Prof^a Dr^a Hilda Alberton de Carvalho
Coordenador do Curso de Especialização em Gestão Pública Municipal

Dedico aos meus pais, os primeiros a me apoiarem na decisão de cursar a Especialização em Gestão Pública Municipal, a minha filha Julianne, que me dá forças para querer progredir sempre e ao meu marido, Adriano, pela ajuda nesse período.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus que me ilumina em minhas decisões e atitudes, a meus familiares que direta ou indiretamente contribuíram para que eu pudesse concluir minha Especialização em Gestão Pública Municipal pela UTFPR – Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Registro meu muito obrigada aos servidores públicos que colaboraram com o fornecimento de dados importantes nas pesquisas pertinentes a esta Monografia, aos alunos e demais pessoas que se dispuseram a responder os questionários e entrevistas que serviram de subsídio para o desenvolvimento do “Estudo de Caso” aqui abrangido.

Agradeço ainda, em especial, a meu Orientador Prof. Dr. Jorge Carlos Corrêa Guerra, que desde do início se mostrou cordial e incansável na missão de coordenar o desenvolvimento deste trabalho acadêmico.

Esses agradecimentos são extensivos àqueles, que ainda que eu não saiba, no seu íntimo torceram pelo meu sucesso, pelo meu crescimento, pessoal e profissional.

“O que destrói a humanidade: A Política, sem princípios; o Prazer, sem compromisso; a Riqueza, sem trabalho; a Sabedoria, sem caráter; os Negócios, sem moral; a Ciência, sem humanidade; a Oração, sem caridade.”

(MAHATMA GANDHI)

RESUMO

SARTE, Fernanda Medeiros Silva Brunheroto. Políticas Públicas de Emprego e Empregabilidade em Jacareí (SP). 2012. 67 folhas. Monografia (Especialização em Gestão Pública Municipal). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, São José dos Campos, 2012.

Este trabalho teve como temática o estudo e análise de políticas públicas do Município de Jacareí (SP), voltadas à educação como instrumento de qualificação de mão de obra para acesso e recolocação no mercado de trabalho, bem como as políticas públicas de incentivo à geração de emprego. Além dos dados oficiais obtidos junto aos sites do IBGE, SEADE e fornecidos pela Prefeitura Municipal de Jacareí, por intermédio da Secretaria de Desenvolvimento Econômico. Este trabalho também se baseia em Estudo de Caso, realizado por meio de entrevistas com empresas de Recrutamento e Seleção para conhecer as exigências dos empregadores e percepção dessas agências em relação aos candidatos, bem como por meio de questionários respondidos por alunos de cursos técnicos; profissionalizantes; de idiomas, a fim de apurar o perfil dos cidadãos que estão buscando tais cursos, suas expectativas, situação dentro do mercado de trabalho (empregados ou desempregados), elaborando uma análise sobre a situação de emprego e empregabilidade na cidade, os pontos favoráveis, os críticos, desafios inerentes à questão, apontando, por fim, possíveis sugestões para melhorar a situação atual.

Palavras-chave: qualificação profissional. emprego.desenvolvimento. mercado de trabalho.

ABSTRACT

Sarte, Fernanda Silva Medeiros Brunheroto. Public Policies of Employment and Employability in Jacareí (SP). 2012. 67 pages. Monograph (Graduate in Municipal Public Management). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, São José dos Campos, 2012.

This work was the study of thematic “Analysis of public policy in the Jacareí City (Brazil, São Paulo)” related to education as an instrument qualification of manpower to replacement and access to the job market and public policies to encourage job creation . In addition to the official data obtained from the websites of IBGE, SEADE and supplied by Municipal Department of Jacareí. This study is also based on Case Study, performed through interviews with recruitment companies to know the requirements of employers and perception of these agencies in relation to candidates, as well as through questionnaires answered by students of technical , professional and language courses , in order to establish the profile of citizens who are looking such courses, their expectations, the situation in the labor market (employed or unemployed) by establishing an analysis of the employment situation and employment in the city, the favorable points, critics, the challenges associated to the question, pointing finally possible suggestions to improve the current situation.

Keywords: professional qualification. job. development. job market.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Emprego e Rendimento dos Empregos Formais da Indústria no Total de Empregos Formais 2010. Estado de São Paulo, Região de Governo São José dos Campos e Município de Jacareí.	29
Figura 2. Saldo entre Admissões e Demissões em Jacareí (SP) de 2007 a 2012	30
Figura 3 Saldo entre Admissões e Demissões em São José dos Campos de 2007 a 2012	31
Figura 4 – Geração de Empregos em Jacareí (SP) por Setores (período Janeiro de 2011 a Setembro de 2012)	36
Figura 5 - Faixa Etária dos Recenseados	39
Figura 6 - Percentual de Faixa Etária dos Recenseados	39
Figura 7. Grau de Instrução do público recenseado	40
Figura 8. Demonstração de Empregados e Desempregados	41
Figura 9. Empregados em Jacareí x Empregados em Outros Municípios	41
Figura 10. Tempo médio para Recolocação	42
Figura 11. Pareto dos Principais Obstáculos para a Recolocação dos profissionais.	43

LISTA DE SIGLAS

COMUDE - Conselho Municipal de Desenvolvimento

FAD - Fundo de Assistência ao Desempregado

FATEC - Faculdade de Tecnologia do Estado de São Paulo

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPRS - Índice Paulista de Responsabilidade Social

IPTU – Imposto sobre a Propriedade Territorial Urbana

ISS – Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza (ou ISSQN)

PNQ – Plano Nacional de Qualificação

SEADE – Fundação SEADE – Sistema Estadual de Análise de Dados

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio

SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SENAR - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural

SESC - Serviço Social do Comércio

SESCOOP - Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo

SESI - Serviço Social da Indústria

SEST - Serviço Social de Transporte

SENAT - Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte

SINE - Sistema Nacional de Emprego

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
1.1 Justificativa	12
1.2 Objetivos	12
1.2.1 Geral	12
1.2.2 Específicos	13
1.3 Metodologia	13
2. REFERENCIAL TEÓRICO.	15
2.1 Políticas Públicas de Emprego e Renda no Brasil.	15
2.2 Casos de sucesso de ações públicas, de emprego e empregabilidade, em municípios brasileiros.	17
2.3 Emprego e inclusão social.	20
2.4 Fatores de sucesso e fracasso, na implantação e gestão de políticas e programas públicos de qualificação profissional.	23
3. METODOLOGIA	28
4. LEVANTAMENTO DE DADOS E ANÁLISE DOS RESULTADOS	29
4.1 O Caso: Jacareí (SP)	29
4.2 Emprego e empregabilidade em Jacareí (SP).	30
4.2.1 Conjuntura sobre a oferta de empregos em Jacareí (SP)	30
4.2.2 O papel da Administração Pública Municipal na geração de empregos e melhoria nas condições de empregabilidade da população	33
5. ANÁLISE E SUGESTÕES	39
5.1 Percepções com base nos questionários respondidos pelos alunos	39
5.2 Percepções com base nas entrevistas às empresas de Recrutamento e Seleção	48
5.3 Análise dos pontos de destaque na pesquisa	51
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.	54
7. REFERÊNCIAS	56

1. INTRODUÇÃO

Uma situação pode trazer incômodo, perturbação, desgosto à população durante muito tempo, mas sem que isso mobilize as autoridades competentes, permanecendo, portanto, num “estado de coisas”. A partir do momento em que esse problema chama a atenção daqueles que detêm o recurso de poder, nesse caso o poder de decisão, adentra a agenda governamental, tornando-se um “problema político”, essa lógica é bem explicada por Rua (2009)¹.

Em Jacareí, durante muito tempo, a população reclamava da ausência de investimentos públicos a fim de trazer novos empreendimentos e indústrias para a cidade, a qual era, inclusive, taxada de “cidade dormitório”, posto que os moradores de Jacareí, sempre trabalhavam e estudavam em cidades vizinhas, retornando apenas para dormir, já que o custo de vida nesta cidade era e ainda é mais baixo.

Contudo, nos últimos 12 anos, com a mudança dos governantes, a cidade começou a ser tratada de forma diferente, primeiramente, após colocarem em dia as finanças do Município, que antes não conseguia sequer pagar em dia seus servidores públicos, começaram os investimentos em malha viária, áreas de lazer, inclusive com a construção do primeiro Shopping da cidade e adequação da legislação (Plano Diretor; Lei de Uso e Ocupação do Solo) para que Jacareí se preparasse e se tornasse mais atrativa aos investidores.

Nos últimos quatro anos, os esforços foram intensificados no intuito de concretizar a vinda de empresas a fim de mudar a história econômica de Jacareí (SP) e principalmente gerar empregos para seus moradores.

Em 2012 foi anunciada a vinda de quatro Multinacionais: Chery, Sany, Teknia e Armco, fruto de uma política pública intensa de desenvolvimento econômico.

Embora, com exceção da Teknia, as demais não estejam em funcionamento ainda, a expectativa da população em relação às novas oportunidades de empregos é muito grande.

O Poder Executivo, nesse ínterim, também investiu em educação, com a finalidade de qualificar a mão de obra local para as empresas que aqui se instalarão, bem como fizeram dessa vertente, uma política pública na área da educação, para retirar da situação de risco, uma parcela da população, carente de opção de lazer e estudo.

Conforme informativo da Prefeitura Municipal de Jacareí, a política pública voltada à educação e lazer tornou-se real por meio dos chamados Educamais, que consistem em espaços públicos munidos de piscinas, quadras, que podem ser usadas pela população em geral, bem como educação em tempo integral para crianças do ensino fundamental.

Existem 6 equipamentos (Espaços Educamais), dois deles ainda em construção. O Educamais Lamartine, por exemplo, é voltado para o ensino profissionalizante, com cursos de eletricista, padeiro, dentre outros, bem como cursos de idiomas, inglês, mandarim, fomentado pelas duas Multinacionais de origem chinesa que terão suas plantas na cidade.

¹ RUA, Maria das Graças. Análise de Políticas Públicas: Conceitos Básicos. Disponível em http://vsites.unb.br/ceam/webceam/nucleos/omni/observa/downloads/pol_publicas.PDF Acesso em 10/08/2012

Assim, nesse contexto, esta Monografia objetiva apontar a transformação da realidade desta cidade, por meio das políticas públicas de emprego e empregabilidade, enquanto traça um paralelo sobre a atual condição de geração de empregos e a percepção da população acerca da qualidade de ensino e das oportunidades de trabalho.

1.1 Justificativa

O estudo a ser realizado pela elaboração desse projeto de Monografia tem grande relevância no contexto atual do Município de Jacareí, pois, nos últimos anos, a cidade mudou seu panorama com a vinda de empresas multinacionais que estão se instalando. A mídia escrita e televisiva noticia que existem muitas vagas em Jacareí, mas que essas não são preenchidas por falta de qualificação da mão de obra.

Motivada inicialmente pelo fato de conviver com pessoas muito próximas que, apesar da boa formação acadêmica e de possuírem experiência profissional, encontram-se desempregadas, a autora decidiu ir a fundo na questão, a fim de compreender quais são realmente os obstáculos e o por quê dificulta à recolocação profissional em Jacareí, dentro de um cenário de desenvolvimento econômico que se mostra promissor. Decidiu assim, ouvir todos os lados envolvidos e assim pontuar nós críticos e possíveis soluções.

O presente trabalho tem o objetivo de apurar se há compatibilidade entre os índices de crescimento econômico e a geração de empregos e com isso identificar a relação da educação profissionalizante nesse contexto.

Buscou-se respostas para questões como, se os postos de trabalho gerados absorvem ou não a população desempregada, se esses estão sendo preenchidos por candidatos do próprio município, se existem outros empecilhos, enquanto traçava-se um paralelo sobre a atual condição de geração de empregos e a percepção da população acerca da qualidade de ensino e das oportunidades de trabalho em Jacareí.

A abordagem do tema tem como perspectiva a visão da autora, que é advogada, já atuou durante oito anos na advocacia privada, com ênfase em causas previdenciárias e atualmente trabalha com Direito Público, na Consultoria Jurídica da Câmara Municipal de Jacareí.

1.2 Objetivos

1.2.1 - Objetivo Geral.

Avaliar as políticas públicas de emprego e a empregabilidade em Jacareí (SP), sob o ângulo da qualificação profissional.

1.2.2 - Objetivos Específicos.

Identificar de que modo políticas públicas podem melhorar a capacitação profissional dos cidadãos, como instrumento de acesso ao mercado de trabalho e na geração de novos empregos;

Avaliar as áreas em que houve maior e menor surgimento de postos de trabalho, em Jacareí (SP);

Detectar os obstáculos para a redução do desemprego na cidade, sob a ótica da qualificação profissional;

Apurar como as políticas públicas de qualificação auxiliam no desenvolvimento econômico e questões voltadas ao emprego e empregabilidade em Jacareí (SP).

1.3 Metodologia

Para que tenhamos conhecimento empírico dos indicadores e demais fatores que contribuem para a formação do quadro analisado, realizaremos pesquisa de campo junto às agências de emprego, por meio de questionário, elaborando uma pesquisa quantitativa e qualitativa; aliada aos dados de geração de emprego no Município (pesquisa quantitativa). Contaremos ainda com questionários a serem respondidos por alunos de cursos profissionalizantes, para que tenhamos subsídios oriundos de ambos os extremos da relação de emprego e de educação.

O estudo será amparado por índices oficiais e informações do Ministério do Trabalho, Secretarias Municipais de Desenvolvimento Econômico e de Educação, que servirão de base para um Estudo de Caso, no qual traçaremos um paralelo entre as informações oficiais e àquelas obtidas junto aos munícipes que buscam na qualificação profissional, um meio de vencer o desemprego ou obter um emprego melhor.

Esse Estudo de Caso buscará ressaltar os pontos mais característicos dessa situação, contribuindo para com a compreensão de maneira ampla dos aspectos que podem melhorar ou modificar uma cidade, no que tange à geração de empregos e elevação do nível de empregabilidade de seus moradores.

Por fim, sustentaremos os pontos principais desta Monografia em uma breve Revisão Bibliográfica, considerando que o assunto, por ser contemporâneo e dinâmico, normalmente surge em meios de comunicação como jornais, revistas e, atualmente, com frequência na Internet.

Os Capítulos desta Monografia serão desenvolvidos da seguinte forma:

O primeiro capítulo expõe as características principais do trabalho, buscando situar o leitor, bem como estimulá-lo a querer conhecer mais sobre o assunto, que é vivenciado por todos, em algum momento da vida, direta ou indiretamente.

Apresenta ainda, a forma como o trabalho foi desenvolvido, metodologia, objetivos e justificativa sobre a motivação que impulsionou este trabalho.

Logo em seguida, o Capítulo 2 apresenta ao leitor, por meio de referencial teórico, as principais características das Políticas Públicas e o insere num contexto macro, ou seja, em nível Federal, com exemplos bem sucedidos. Mostra as políticas públicas como meio de inclusão social e por fim, apresenta as maiores dificuldades para que se implemente as mencionadas políticas públicas.

Passando para o Capítulo 3, demonstra-se como os dados para o desenvolvimento da Monografia foram obtidos pela autora.

No Capítulo 4, a autora demonstra e comprova, por meio de Estudo de Caso, as experiências práticas levantadas no Município de Jacareí (SP) ganham destaque, para que finalmente possamos entender o quê e como as mudanças ocorrem na cidade, por meio das políticas públicas de geração de emprego e empregabilidade.

Traz ainda a análise e impressões a partir das Metodologias aplicadas na obtenção das informações junto à população e os órgãos consultados.

Já no penúltimo capítulo (Considerações Finais), com base nos estudos e aprofundamento na matéria, demonstrados no Capítulo anterior, realiza-se apontamentos, considerações e conclusões acerca do tema proposto.

Por fim, no Capítulo 6 consigna-se os registros dos meios utilizados para desenvolvimento da Monografia, sites, livros, revistas, informativos e outros.

2. REFERENCIAL TEÓRICO.

Esta Monografia adota como referencial teórico outras pesquisas científicas disponibilizadas na Internet, material impresso da CAPES.UAB; matérias de revistas sobre educação; matérias contemporâneas, veiculadas em jornais locais sobre geração de emprego; indicadores extraídos do IBGE, SEADE e Ministério do Trabalho e do Emprego e dá ênfase ao material obtido por meio de questionários e entrevistas que servem de subsídio ao Estudo de Caso aqui contemplado. Tudo conforme Bibliografia que segue ao final.

2.1 Políticas Públicas de Emprego e Renda no Brasil.

Depreende-se, das palavras de Coelho (2009), que o surgimento de postos de trabalho ou emprego não decorre direta e exclusivamente do desenvolvimento econômico, necessitando da atuação do Estado na regulação do sistema capitalista. Nessa esteira, o pensamento pós-keynesiano² ganha força, atribuindo ao Estado a responsabilidade de adotar políticas econômicas focadas no aumento de geração de empregos de qualidade por meio do aumento do nível de demanda agregada.

No Brasil, o pensamento de que alguma outra medida deveria ser adotada no âmbito das políticas públicas de emprego e renda no Brasil, deu origem ao Fundo de Assistência ao Desempregado (FAD), pago aos demitidos sem justa causa ou se a empresa fechasse (total ou parcialmente).

O FAD foi logo substituído pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Apesar do FGTS ter sido criado para flexibilizar o processo de demissão, vez que antes de sua criação, o trabalhador com mais de 10 anos de registro tinha estabilidade no emprego, hoje, pode-se dizer, que o FGTS além de ser uma garantia de renda, entendida como reserva, é também um inibidor às demissões, já que sobre o valor depositado, a empresa arca com uma multa de 50%, sendo que 40% são revertidos para o próprio trabalhador demitido e os outros 10% para o Governo.

Hoje, dentro dos Programas e Ações de Emprego e Renda, além do FGTS, existem o Abono Salarial; o Programa do Seguro-Desemprego; o Programa de Geração de Emprego e Renda PROGER; Programas e Linhas de Crédito; o PNQ – Plano Nacional de Qualificação³; Portal MTE – Mais Emprego⁴; Programa Bolsa Família, dentre outros.

² NEVES JUNIOR, *Leonardo Ferreira e PAIVA, Luis Henrique*. A relação entre crescimento econômico e emprego no Brasil: referencial teórico, evidências empíricas e recomendações de políticas. pg. 6

³ “As ações de qualificação social e profissional são implementadas de forma descentralizada, por meio de Planos Territoriais de Qualificação (em parceria com estados, municípios e entidades sem fins lucrativos), de Projetos Especiais de Qualificação (em parceria com entidades do movimento social e organizações não-governamentais) e de Planos Setoriais de Qualificação (em parceria com sindicatos, empresas, movimentos sociais, governos municipais e estaduais). O objetivo dos Planos Territoriais é atender demandas por qualificação identificadas com base na territorialidade. Os Projetos Especiais, por sua vez, destinam-se ao desenvolvimento de metodologias e tecnologias de qualificação social e profissional e os Planos Setoriais buscam o atendimento de demandas emergenciais, estruturantes ou setorializadas de qualificação. Juntos, os Planos Territoriais, os Projetos Especiais e os Planos Setoriais constituem o Plano Nacional de Qualificação – PNQ.

Há diferença entre os programas que visam gerar empregos; qualificar a mão de obra para acessar essas vagas de emprego e às políticas públicas de renda, emergenciais. O Programa Bolsa Família é uma política pública de Renda, de caráter assistencialista, a mais difundida e predominante atualmente, pois reuniu outros programas precedentes, consiste num programa de transferência direta de renda.

Já o Programa Mais Emprego, ligado ao Ministério de Trabalho em Emprego, dá uma nova conotação ao benefício do seguro desemprego, pois, o benefício em si, que pretende auxiliar na subsistência da família enquanto o trabalhador busca recolocação, agora se apresenta vinculado a uma política de intermediação de mão de obra e qualificação profissional, posto que, ao requerer o benefício, o trabalhador é automaticamente cadastrado e os dados cruzados com um banco de dados de vagas disponíveis, ao detectar compatibilidade entre o perfil do trabalhador e requisitos da vaga, o trabalhador é encaminhado para participar de processo seletivo.

Assim, o Governo assume além do papel de garantidor de renda transitória (seguro desemprego), a posição de intermediário na tentativa de recolocar o cidadão no mercado de trabalho.

Embora haja certo imperativo nas regras que pautam tal política pública de emprego e renda (agregados), pois se houver recusa do trabalhador em participar de seleção das vagas disponíveis no SINE – Sistema Nacional de Emprego há a suspensão do seguro-desemprego; talvez seja uma forma drástica, porém necessária, na busca de agilizar a recolocação do trabalhador no mercado de trabalho, devolvendo-lhe a independência financeira e onerando menos o Estado.

Ressalte-se que, em 2008, as ações de qualificação social e profissional de trabalhadores alcançaram maior efetividade com a Resolução Nº. 575, de 28 de abril de 2008, do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, que estabeleceu diretrizes e critérios para transferências de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT (que financia as ações do PNQ) aos estados, municípios e entidades sem fins lucrativos, para a execução do Plano Nacional de Qualificação - PNQ.”

(extraído do site <http://portal.mte.gov.br/pnq/conheca-o-plano-nacional-de-qualificacao-pnq.htm>, acessado em 24/09/2012).

⁴ “A legislação do Seguro-Desemprego tratou deste assunto, em especial a Lei Federal nº. 7.998, de 11 de janeiro de 1990, ao estabelecer que o Programa Seguro-Desemprego tem, dentre outras, a finalidade de “auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.”. No mesmo texto legal, também estabeleceu o cancelamento do benefício seguro-desemprego “pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação e remuneração anterior. (...)

Esse processo foi iniciado em setembro do ano passado, após projeto piloto no estado da Paraíba. A partir de então, foi iniciada a fase de expansão do **Portal MTE – Mais Emprego** para as demais unidades da Federação com previsão de que ainda este ano (2011) todas as unidades do País estejam operando o Seguro Desemprego aliadas às políticas de Intermediação de Mão de Obra e de Qualificação Profissional. Até o momento, dezoito Estados estão em processo de adequação e transição para o Portal MTE – Mais Emprego: Acre, Alagoas, Amapá, Ceará, Espírito Santo, Goiás, Maranhão, Minas Gerais, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Paraíba, Pernambuco, Piauí, Rio de Janeiro, Roraima, Rio Grande do Sul, Sergipe e Tocantins.” (extraído do site <http://portal.mte.gov.br/spetr/portal-mais-emprego/>, acesso em 24/09/2012).

O rol de inscritos se estende àqueles que dão entrada no pedido de benefício na Caixa Econômica Federal ou SRTE – Superintendência Regional do Trabalho (antiga DRT – Delegacia Regional do Trabalho).

O referido Programa é entendido como forma de integrar ações diretas, de emprego, por parte do Governo Federal somada ao benefício social já bastante conhecido, o seguro-desemprego. Ainda é um desafio, encaminhá-lo aos programas de qualificação profissional. Na previsão do programa a qualificação deve estar relacionada às exigências territoriais, para corresponder à realidade de mercado.

No Portal Mais Empregos também é possível o cidadão se inscrever para mudar de emprego, não sendo restrito aos desempregados em situação de recebimento do seguro-desemprego.

A qualificação da mão de obra como instrumento de acesso ao mercado de trabalho, não é algo novo no Brasil, teve início com o Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (PLANFOR), iniciado em 1995 e sucedido, em 2003 pelo Plano Nacional de Qualificação (PNQ).

Com a posse do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva para seu primeiro Mandato, que atribuía à qualificação profissional condição para inserção ou recolocação no mercado de trabalho, elevou o aprimoramento do trabalhador como meio de inclusão social, que vem a ser o pleno exercício da cidadania, considerando que o direito ao trabalho é uma garantia Constitucional e que dele decorrem tantos outros, capazes de fazer com que o indivíduo se sinta realmente inserido na sociedade, no gozo de tantos outros direitos que a legislação garante.

Independentemente do caráter programático de determinadas normas, é simples o raciocínio de que, quando o cidadão tem um bom emprego, com remuneração justa ele poderá “comprar” educação; plano médico; alimentação; habitação; lazer.

Assim, sem adentrar no mérito da necessidade de políticas públicas de natureza emergencial, como as de transferência de renda, que visam socorrer as pessoas e famílias em situação de risco, a única capaz de garantir a cidadania em sua plenitude, são as políticas públicas que fomentam a geração de emprego e fortalecem as condições de empregabilidade dos trabalhadores.

2.2 Casos de sucesso de ações públicas, de emprego e empregabilidade, em municípios brasileiros.

A geração de emprego é mais fácil de ser compreendida, pois em linhas gerais, o próprio nome a define, ou seja, são ações do Governo Municipal, Estadual ou Federal, no sentido de promover o aumento de oferta de postos de trabalho formais.

O tema ainda se mostrar fortemente ligado ao pensamento de que o desenvolvimento econômico, antes entendido como único e infalível meio de geração de empregos, quando se acreditava que crescendo economicamente o país, estado ou município estaria

automaticamente abrindo seu leque de oportunidades, agora aparece um pouco dissociado dessa idéia.

Não se pode negar que, um município rico e desenvolvido está propenso a oferecer mais empregos; no entanto, até mesmo por fatores como automatização, atividades que embora muito rentáveis não exigem grande número de trabalhadores, dentre outros motivos, os indicadores nem sempre se projetam na mesma proporção. Por tudo isso, hoje, a geração de emprego recebe especial atenção, por exemplo, condicionando isenções fiscais ao número de vagas criadas.

Quanto à empregabilidade, um vocábulo que começa a integrar o cotidiano da população em geral, define as condições que uma pessoa tem conseguir emprego; a capacidade de se adaptar e se manter no emprego ou de se recolocar no mercado de trabalho. Entende-se, portanto, que a empregabilidade está ligada ao perfil do trabalhador, seriam características intrínsecas deste.

A empregabilidade se apresenta antes, durante e depois da obtenção do emprego. A qualificação profissional parece ser o grande diferencial neste momento, tanto para alcançar o cargo que se pretende, como para se manter nesse e, certamente, quando se perde o emprego, na tentativa de recolocação, novamente as características de conhecimento profissional se sobressaem.

Porém, existem as características pessoais tais como dinamismo, iniciativa, capacidade de gerenciamento, liderança, as quais, somadas ao conhecimento técnico, constroem o profissional e são pontos marcantes na hora da escolha por parte do empregador.

Embora as questões atinentes à empregabilidade sejam profundamente intrínsecas, como dito acima, o ente público assume um papel importante na hora de fomentar e dar condições para que os indivíduos aprimorem essas condições. Nessa hora surgem as políticas públicas de empregabilidade, normalmente externadas em oferta de cursos profissionalizantes, de idiomas, de reciclagem de mão de obra.

Este trabalho é focado em políticas públicas municipais de geração de emprego e de empregabilidade.

Em alguns Municípios brasileiros identifica-se algumas ações que já trazem resultados positivos. Em Contagem (MG)⁵ a EJA – Educação para Jovens e Adultos começou em 2001, como em diversos outros Municípios, inclusive o de Jacareí, na busca de contribuir para com a erradicação do analfabetismo na faixa etária acima dos 16 anos; em princípio, para que os alunos concluíssem o ensino fundamental. Em 2005 a EJA ganhou contornos de qualificação profissional.

Tomando por base a realidade dos alunos da EJA, muitos já com experiência profissional, porém sem oportunidades de estudos, outros que tiveram de deixar os estudos

⁵ PACHECO, Hasla de Paula e ARANHA, Antônia Vitória Soares. 2010. EDUCAÇÃO PROFISSIONAL INTEGRADA À EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS: UMA EXPERIÊNCIA NA POLÍTICA PÚBLICA MUNICIPAL, disponível em http://www.senepf.cefetmg.br/galerias/Anais_2010/Artigos/GT7/EDUC_PROF_INTEGRADA_EJA.pdf, acesso em 03/10/2012

exatamente por terem de trabalhar, passariam então a não dissociar as duas vertentes: trabalho e educação (estudo), valorizando as experiências profissionais e educando para o trabalho.

Um dos principais focos era combater a evasão escolar também na EJA, considerando que os alunos que ali estavam tinham condições sócio-econômicas especiais, que em algum momento da vida já lhes privara de frequentar a escola; para isso, flexibilizar horários, agregar praticidade ao conteúdo e às aulas foi fundamental.

Esse pensamento corrobora com a política pública educacional (profissionalizante) aplicada em Jacareí, por meio dos Educamais, a ser apresentada mais detalhadamente no Estudo de Caso compreendido neste trabalho, mas que em linhas gerais acredita-se que o Governo Municipal tem de dar oportunidades aos cidadãos para se preparem, se qualifiquem profissionalmente para adquirirem condições de concorrerem às vagas disponíveis no mercado.

Esse raciocínio fortalecido pelo posicionamento das Empresas de Recrutamento e Seleção ouvidas, também no Estudo de Casos, que manifestaram a exigência das empresas de profissionais capacitados e o número crescente de vagas para candidatos com formação técnica-profissionalizante.

Retornando ao exemplo de Contagem (MG), que se espelhava em ações semelhante do Município de Santo André (SP), introduzir a qualificação profissional no ensino público era um desafio, face à realidade que restringia tal oferta à rede privada. A saída encontrada pelos Gestores de Contagem foram parcerias com Universidades que poderiam fornecer a qualificação profissional aos alunos da EJA, como se esperava⁶.

Outro exemplo a ser mencionado, ocorreu no Município de Porto Alegre (RS), na região da Restinga⁷, onde a educação (técnica) foi elevada à condição de política pública, implantada por meio da “Escola Técnica Federal de Porto Alegre na Restinga”, contemplada pelo Plano de Expansão da Rede Federal Fase II, cujo foco é integrar educação e trabalho.

Essa conquista nasceu da união de “militantes da educação, da economia solidária e das Organizações Não Governamentais (ONG’s)”⁸. Ainda é um desafio, garantir o acesso dos

⁶ “A proposta se efetivou a partir da iniciativa de fazer parceria entre Secretaria de Educação e Puc-Minas (Contagem). Para tanto, de acordo com a consulta a memória da reunião do dia 30 de junho de 2005, a Soluções Puc Júnior., empresa júnior instituída pelo curso de Administração da Pontifícia Universidade Católica, unidade Contagem, foi convidada pelo então secretário de Educação para desenvolver um projeto em conjunto com a Secretaria de Educação que dizia respeito à implementação da Educação de Jovens e Adultos integrada à qualificação Profissional” PACHECO, Hasla de Paula e ARANHA, Antônia Vitória Soares. 2010. EDUCAÇÃO PROFISSIONAL INTEGRADA À EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS: UMA EXPERIÊNCIA NA POLÍTICA PÚBLICA MUNICIPAL, disponível em http://www.senept.cefetmg.br/galerias/Anais_2010/Artigos/GT7/EDUC_PROF_INTEGRADA_EJA.pdf, acesso em 03/10/2012

⁷ “De acordo com o último Censo do IBGE (2000), a Restinga é um dos bairros mais populosos de Porto Alegre com aproximadamente 54 mil habitantes, o que representa 3,95% da população do município. Com área de 38,56 km², representa 8,10% da área do município, e sua densidade demográfica é de 1394,29 hab./km². A taxa de analfabetismo é de 6%, e o rendimento médio dos responsáveis por domicílio é de 3,6 salários mínimos.” Disponível em: http://www.sumarios.org/sites/default/files/pdfs/65725_7431.PDF, acesso em 04/10/2012.

⁸ Escolarização e educação profissional de trabalhadores no Brasil: um olhar sobre as experiências Pg. 107 http://www.sumarios.org/sites/default/files/pdfs/65725_7431.PDF, acesso em 04/10/2012.

moradores da própria Restinga em quantidade proporcional ao percentual que estes moradores representam junto à população de Porto Alegre, o que talvez seja possível por meio de quotas.

A escassez de ensino médio e técnico de qualidade, oferecidas por entidades públicas faz com que a concorrência seja desleal, pois quem teve a oportunidade ou condições de pagar por um bom preparo (básico) normalmente tem mais chances de ocupar uma vaga nas escolas técnicas públicas, criando um novo cerceamento àqueles que cursaram um ensino fundamental de baixa qualidade.

No entanto, o fato de montar uma Escola Técnica afastada do centro urbano, como ocorreu no caso em comento já é uma mudança cultural, que tenta minimizar os empecilhos tão freqüentes na vida de quem busca seu aprimoramento profissional no Brasil.

Salienta-se que a continuidade de conquistas como essas, demonstradas até o momento, somente são possíveis quando os entes políticos assumem as problemáticas como parte de uma agenda política e pensam em soluções macros, capazes de ultrapassar uma gestão e outra, sem ficarem presas às características de políticas governamentais.

2.3 Emprego e inclusão social.

Como ilustrado no capítulo 2.1, o crescimento econômico não é sinônimo de geração de empregos. O Brasil, em 2004 apresentava mais da metade da população em situação de emprego sem carteira assinada, trabalho autônomo ou liberal, trabalho em regime de subsistência ou população sem nenhum rendimento, essas “categorias” somavam 62,4% da PEA (população economicamente ativa) no país⁹, segundo PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra em Domicílio) 2002.

Ainda com base nos estudos de Ignacy Sachs¹⁰, o Brasil deveria criar 2,5 milhões de empregos para acomodar, satisfatoriamente a mão de obra disponível e economicamente ativa, isto é, em empregos dignos, com remuneração justa e condições apropriadas de trabalho, com base e informações da OIT.

No entanto, observa-se que no ano de 2002, comparando os números do PNAD com IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, acerca das admissões e demissões, o saldo foi de 762.414 positivos, na ocupação de postos de trabalho formais¹¹, bem distante do patamar estabelecido pela OIT.

⁹ SACHS, Ignacy. *Inclusão social pelo trabalho decente: oportunidades, obstáculos, políticas públicas*. 2004. Estudos Avançados. SciFloBrasil. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142004000200002, acesso em 01/10/2012

¹⁰ idem.

¹¹ IPEA. Disponível em: <http://www.ipeadata.gov.br/>, acesso em 01/10/2012

Entretanto, o que queremos abordar aqui, vai muito além das cifras, percentuais ou demonstrações gráficas. Trata-se do emprego como fator de inclusão social. Na via reversa, trata-se da exclusão que a ausência de emprego traz.

Os primeiros traços de educação profissional ocorreram com o advento da Constituição Federal de 1937, contando com que as próprias indústrias e sindicatos promovessem a qualificação de mão de obra¹², parece que o motivador, à época, era muito mais a necessidade de trabalhadores com domínio dos conhecimentos operários do que o reconhecimento de um direito comum de acesso aos estudos ou como condição *sine qua non* de formação de cidadãos e inclusão social. Contudo, não se pode negar o valor de inserir na Lei Maior do País, o dever de garantir a educação como obrigação do Estado, elevado a Princípio Constitucional.

Apesar do histórico brasileiro que demonstrava até bem pouco tempo formação universitária para a elite e formação em nível médio (ou técnico-profissionalizante) para a camada menos abastada financeiramente, mas que precisava de “alguma” formação para poder trabalhar (precedente este, que será também abordado no Estudo de Casos desta Monografia) é indiscutível que qualquer que seja a modalidade ou nível de ensino, a instrução de modo geral é a forma mais real e indissolúvel de fornecer elementos para que o indivíduo pense, forme sua opinião, compreenda os acontecimentos, seja capaz de reconhecer, exercer e exigir seus direitos, dando plenitude ao significado da palavra cidadania.

Somente imbuído da segurança e confiança que o conhecimento lhe proporciona, o trabalhador se reconhece como sujeito capaz de buscar melhores empregos, em melhores condições, com remuneração justa, deixando de ocupar lugares à margem de uma sociedade.

A pessoa com educação adequada, capaz de ampliar seu campo de participação na sociedade e detentora de um bom emprego, se sente parte da sociedade, com direitos e deveres; não se sente menor ou inferior, por esses motivos, que ultrapassam a necessidade física de se manter e atingem o indivíduo no seu íntimo, primar pela garantia de um trabalho digno é função precípua do Estado.

Sobretudo, no contexto atual, não cabe mais olhar para o desempregado como àquele que perdeu seu espaço por não ter se preparado, por não ter se qualificado profissionalmente, existem muitas outras implicações que dificultam o acesso ao emprego.

O próprio aumento da população em idade economicamente ativa, sem o correspondente aumento de postos de trabalho, já representa um desequilíbrio difícil de ser combatido; a substituição de mão de obra em decorrência da automatização das linhas de produção e tantos outros fatores que juntos culminam em número assustador de desempregados, os quais, invariavelmente se sentem excluídos socialmente e envergonhados, como se a “culpa” fosse deles por não conseguirem se manter no emprego.

Nesse sentido, segundo Leonardo Ferreira Neves Junior e Luis Henrique Paiva¹³:

¹² Disponível em: http://www.sumarios.org/sites/default/files/pdfs/65725_7431.PDF, acesso em 04/10/12

¹³ NEVES JUNIOR, *Leonardo Ferreira e PAIVA, Luis Henrique*. A relação entre crescimento econômico e emprego no Brasil: referencial teórico, evidências empíricas e recomendações de políticas. pg. 4

“De acordo com a análise marxista, o problema do desemprego advém da evolução tecnológica, ou seja, o desemprego é determinado pelo dinamismo tecnológico. A acumulação de capital aumenta o número de trabalhadores desempregados. Os novos capitais incorporados como meios de produção empregam cada vez menos trabalho e os capitais substituídos liberam quantidades maiores de trabalhadores. As modificações no processo produtivo expressam a busca dos capitalistas de reduções nos seus custos de produção, tendo em vista a atuação da concorrência. Ou seja, na análise marxista, o desemprego está associado ao progresso tecnológico, à inovação tecnológica, principal meio utilizado pelos capitalistas para aumentar o valor excedente.”(Leonardo Ferreira Neves Junior e Luis Henrique Paiva. pg. 4)

O indivíduo sem emprego agrega custo ao Estado, pois infla o montante de pessoas necessitadas de benefícios assistenciais quer sejam públicos (programas como seguro-desemprego, bolsa-família) ou do terceiro setor (assistência prestada por ONG's ou até mesmo igrejas). O desemprego castiga não só o indivíduo, mas também sua família e por vezes, mais de um lar, um efeito em cadeia.

A falta de um emprego digno e com remuneração adequada acarreta perda da sociabilização, o indivíduo deixa de se entender como cidadão revestido de direitos e obrigações, o quê, resguardados os valores morais, os princípios de cada ser humano, daqueles que se mostram inabaláveis sob qualquer circunstância, de modo geral, o desemprego contribui para com o aumento da criminalidade, de situações de vulnerabilidade, desnutrição, que acarretam aumento de mortalidade, enfim, afeta o quadro geral de qualidade de vida do indivíduo, de sua família e por conseqüência da sociedade.

Por essas razões, o emprego também deve ser visto como fator de inclusão social, longe de ser somente um ponto que influencia na avaliação do crescimento econômico ou de desenvolvimento de um País. A importância do Poder Público gerar empregos e contribuir para com as condições de empregabilidade de sua sociedade mostra o ideal com o qual se governa, as prioridades de uma Administração e para quem realmente se governa.

Quando fala-se em geração de empregos por meio do Poder Público não se refere aos cargos públicos e sim aos postos de trabalho gerados em decorrência de políticas públicas específicas e focadas.

Reconhecendo que não conseguiria abarcar toda a responsabilidade de preparar a mão de obra existente e oferecer-lhes empregos em número e qualidade adequados (pleno emprego), o Brasil começou a descentralizar os meios de qualificação profissional e intermediação de mão de obra¹⁴.

¹⁴ Brasil: o estado de uma nação. 2006. Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda no Brasil.pg 41, disponível em http://www.ipea.gov.br/bd/pdf/2006/cap7_politicas.pdf, acesso em 01/10/2012

2.4 Fatores de sucesso e fracasso, na implantação e gestão de políticas e programas públicos de qualificação profissional.

Dentre os fatores determinantes do sucesso ou do fracasso na implantação de uma política pública, segundo preconiza Höfling (2001), *apud* Francéli Brizolla¹⁵, está a postura da sociedade, que deve deixar a condição de mero expectador, como se a política fosse imposta pelo Estado e assumir sua participação efetiva na implantação, gestão e acompanhamento dessas.

Com esse raciocínio, a responsabilidade sobre o sucesso das políticas públicas dependerá do comprometimento de todos os atores envolvidos, tendo maiores chances, àquelas que partem de uma política geral (global) e depois é acrescida de características locais, mais adequadas às necessidades (neste caso, municipais).

Ao tomar a decisão sobre “qual política adotar”, conforme explica Granja (2010), é preciso saber quais são os motivos que justificam o porquê se tomou uma determinada decisão, fazendo uma escolha em detrimento de todas as outras alternativas. É importante manter esse foco durante toda a elaboração do projeto da política pública a ser implantada para que se possa justificar a escolha diante dos questionamentos, bem como para que não se desvirtue o objetivo, durante as fases que compõem o ciclo da política.

Carvalho, Barbosa e Soares (2010) mostram que, não se pode dissociar planejamento e implantação das políticas públicas e que as chances de se obter sucesso aumentam consideravelmente, se os atores envolvidos estiverem afinados uns com os outros e acima de tudo motivados para atingirem o objetivo proposto, caso contrário, tudo se tornará intransponível e será motivo de desistência e desagregação.

Portanto, quando o projeto de implantação da política pública se mostra mais longo, mais difícil será manter a equipe motivada, o que exige do Gestor ferramentas adequadas de motivação e incentivo. Compartilhar os resultados positivos, reconhecer o papel de cada um dos membros do projeto é fundamental, ao passo que, se todo o crédito é dado somente ao mentor do projeto, o ânimo em contribuir com a implementação se dissipará.

Caberá ao Gestor avaliar o momento certo de intervir, cobrando um pouco mais de empenho, se necessário; dando oportunidade aos atores de apresentarem seu *feedback*, levantando pontos que talvez precisem de revisão; trazendo alguém novo para o grupo, que normalmente chega com forças renovadas e podem ajudar à continuidade do projeto.

Por esse motivo, o papel do Gestor das políticas públicas é tão relevante. É ele quem conduz, ameniza ou estimula quando necessário, sua percepção pode detectar momentos em que a equipe deve ser remanejada, dando oportunidades para troca de experiências e aprendizado aos membros envolvidos, respeitando a aptidão e capacitação de cada um.

Suscetíveis ainda aos pensamentos de Carvalho, Barbosa e Soares (2010), tem-se que, as variáveis ou os fatores que podem interferir no sucesso ou fracasso das políticas públicas são vários, além dos agentes envolvidos e da capacidade do gestor.

¹⁵ BRIZOLLA, Francéli. IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO ESCOLAR: A MATRIZ COGNITIVA COMO FERRAMENTA DE ACOMPANHAMENTO DO PROCESSO.UFPR.

São relevantes, à adequação da política escolhida ao meio social em que se pretende implantá-la; a disponibilidade de recursos financeiros; o tempo; a capacidade da equipe em se adaptar às mudanças de cenário; sua direção (*top down* – de estrutura mais rígida e com estratégia baseada no prévio conhecimento da situação ou *botton up* – lateralizada, que considera todo contexto e pessoas que estão a sua volta e que participarão da implantação, valorizando o *feedback*), dentre outros, que fazem com que o planejamento das ações dentro dos projetos de políticas públicas seja determinante.

Em se tratando de políticas públicas, o fator *viabilidade financeira* não pode ser deixado para momento posterior; até mesmo em respeito à Lei de Responsabilidade Fiscal que estabelece condutas e limitações aos gastos públicos.

Ao se iniciar o projeto, os recursos financeiros devem estar reservados para tanto, sob pena de se tornarem um fator que pode culminar no fracasso da política pública (no caso dos recursos serem insuficientes).

Ainda que os recursos financeiros não estejam disponíveis em sua integralidade, a fonte deve ser segura, nos casos, por exemplo, de serem subsidiadas por recursos do Estado ou da União, ou por Parcerias Público-Privadas, devem estar amparados, por exemplo, pelos Termos de Convênio, Parceria, ou pela respectiva Lei, já aprovada, quando for o caso.

Existem diferentes tipos ou modalidade de políticas públicas que podem receber diferentes definições, dependendo do autor, segundo Souza (2006) *apud*, Maria de Souza de Carvalho, Telma Regina da Costa Guimarães Barbosa e Jeferson Boechat Soares: incrementalista; “garbage can”; coalização de defesa; arenas sociais; de equilíbrio interrompido; àqueles influenciados pelo “novo gerencialismo público” e pelo ajuste fiscal.

Já segundo Ângela Maria Siman¹⁶, *apud* Rua (2009), os modelos podem ser: *Institucional* (neste é preponderante do papel do Estado); *teoria do grupo* (tenta equilibrar os interesses dos grupos envolvidos ou afetados); *elitista* (prevalecem os interesses da elite em detrimento da maioria – downward – de cima para baixo); *modelo de política racional* (visa a eficiência e alcance das metas estabelecidas); *incrementalista* (assim como Souza, citado acima, também define àquela cujo desenvolvimento modifica sutilmente políticas públicas já existentes e por isso sofrem menos resistência ou rejeição); *teoria dos jogos* (dependem dos interesses dos atores envolvidos e do momento em que se encontram, para definirem estrategicamente o que vale mais naquela situação) e o *modelo sistêmico* (interpreta a política como a somatória do meio e de seus atores, as demandas internas e externas – *inputs* e *outputs*).

As políticas públicas têm um ciclo próprio que vão desde a formação da agenda; formulação ou identificação das alternativas; processo de decisão ou avaliação das opções; implementação e avaliação. Esse ciclo pode ser comparado ao PDCA, uma ferramenta de qualidade muito utilizada na administração privada e que também pode ser aplicada na Administração Pública.

¹⁶ Tese de Doutorado em Ciência Política. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. Belo Horizonte, 2005. Capítulo 1, p. 28-38, *apud* RUA, Maria das Graças. Políticas Públicas. 2009. CAPES. UAB.2009

PDCA corresponde às iniciais das palavras inglesas *plan, do, check, action* (planejar, fazer, checar e ação), a primeira fase (planejamento) compreende o definir meta e método; a segunda (fazer) compreende educar e treinar, executar coletar dados; a terceira (checar) corresponde à conferência das metas e resultados e por fim a ação, que pode ser corretiva, preventiva ou de melhoria.

Seguindo os passos acima, o ciclo da política pública estará completo e terá grandes chances de sucesso. Quando assever-se “completar” o ciclo, significa que apenas um ciclo foi concluído, pois se trata de uma ação contínua e renovável.

Oliveira (2006:01) *apud* Maria de Souza de Carvalho, Telma Regina da Costa Guimarães Barbosa e Jeferson Boechat Soares¹⁷ identifica a possibilidade de fracasso de uma política pública em qualquer uma das etapas de seu ciclo e as justifica.

Nota-se que, na abordagem de Oliveira (2006), o sucesso ou fracasso da política pública se assenta, essencialmente na fase de planejamento, onde o Gestor deve se munir do maior número de informações possíveis, para tomar a decisão “político-social” acertadamente. Para ele, o ente político deve ponderar todas as questões e interesses envolvidos buscando atender à sociedade, o que em grande parte dependerá da capacidade de percepção deste.

O referido autor reconhece a relevância da fase de implementação, mas não deixa de lado o peso do planejamento e por fim, acrescenta: “mecanismos de gestão da implementação dos planos, como: monitoramento, auditorias e reuniões técnicas de acompanhamento, como garantia de que as metas serão alcançadas.”(Oliveira. 2006. *apud* Maria de Souza de Carvalho.2010. pg)¹⁸

Corroborando com os pontos de vista apontados até o momento e tomando-se por base, de forma analógica, os ensinamentos de Valle (2010)¹⁹ pode-se identificar como fatores ou indicadores de sucesso na implementação de políticas públicas de modo “geral”:

- se o cronograma foi seguido;
- se o orçamento foi elaborado de modo adequado;
- se os objetivos delineados foram atendidos; e
- se atendeu os anseios da população ou do ator foco daquela política pública.

Em se tratando de programa de qualificação profissional, pode-se apontar ainda, de modo “específico” os fatores de sucesso em sua implantação da seguinte forma:

a) Atendimento ao cronograma proposto:

Nesse caso, obedecendo às etapas pré-estabelecidas, tais como, por exemplo, no caso da construção de uma FATEC - Faculdade de Tecnologia do Estado de São Paulo, a

¹⁷ Implementação de Política Pública: Uma Abordagem Teórica e Crítica. 2010

¹⁸ Oliveira (2006:01) *apud* Maria de Souza de Carvalho, Telma Regina da Costa Guimarães Barbosa e Jeferson Boechat Soares em Implementação de Política Pública: Uma Abordagem Teórica e Crítica. 2010

¹⁹ VALLE, André Bittencourt do, SOARES, Carlos Alberto Pereira, FINNOCCHIO JR., José e SILVA, Lincoln de Souza Firmino da. Fundamentos do gerenciamento de projetos. 2010. Pg. 57

obtenção dos convênios e licenças necessários; a disponibilidade do terreno; a construção do prédio onde funcionará a Escola Técnica Profissionalizante; depois a instalação de seu mobiliário; a contratação de professores com título de mestre ou doutor (conforme exigido no escopo do programa) e funcionários; compra de material didático até a entrega efetiva para o funcionamento e recebimento dos alunos.

b) Atendimento ao orçamento proposto:

O planejamento sobre o quanto será gasto, tanto para implementar quanto para dar manutenção, deve ser o mais rigoroso e realista possível. Utilizar exemplos similares já implementados em outras localidades é um bom indicativo.

Na estimativa dos investimentos financeiros a serem aplicados, não podem/devem faltar verbas, nem mesmo sobrar, posto que, em se tratando de recursos públicos, o fato de se destinar mais do que o necessário para um determinado projeto / programa, pode significar que outros deixaram de ser executados por essa razão e se faltarem, certamente comprometerá a conclusão da implementação em questão ou no mínimo prejudicará o seguimento de acordo com o cronograma proposto.

c) Alinhamento entre os objetivos do ente público e o público alvo:

Ao tratarmos de qualificação de mão de obra, é importante reunir as expectativas dos alunos e do mercado de trabalho no qual se pretende inseri-los, para que o programa ofereça os cursos mais adequados nesse sentido.

No entendimento de Wysocki (2003) *apud* Valle (2010), nesse alinhamento de objetivos:

“Todos os envolvidos no projeto devem compartilhar a mesma visão, que deve ser clara, concisa e compreensiva, tornando explícitos os objetivos do projeto. Além disso, todos os objetivos devem possuir fatores mensuráveis de sucesso e devem permitir um direcionamento para a visão da corporação.” (Wysocki. 2003 *apud* Valle. 2010)

A análise sobre o sucesso da política escolhida pode ser feita, por exemplo, comparando-se os índices de empregos formais após conclusão dos cursos de qualificação de mão de obra das primeiras turmas, com os índices anteriores, para vislumbrar se o perfil dos candidatos da cidade melhorou e se isso refletiu com o aumento de preenchimento das vagas oferecidas.

Esse comparativo deve ser contínuo e periódico, posto que o mercado é instável e mutante. Com esse acompanhamento, se pode criar novos cursos, substituir, alterar conteúdo programático, sempre que necessário, permitindo que os cursos estejam realmente compatíveis com os anseios do mercado de trabalho, já que os cursos de qualificação profissional têm como foco aumentar as condições de empregabilidade da população.

Para que haja sucesso em relação a esse quesito, é importantíssima a análise prévia sobre alguns pontos, tais como:

- quais áreas estão contratando mais no momento;

- qual é a área mais carente de mão de obra qualificada;
- quais qualificações são consideradas diferenciais no momento da contratação;
- quais seguimentos vêm crescendo mais no Município, com maiores expectativas de surgimento de vagas de emprego;
- qual área (de estudo) apresenta maior demanda por parte dos munícipes que buscam cursos profissionalizantes.

Em Jacareí (SP), pode-se citar um exemplo bastante difundido na cidade que é o fato do Educamais (espaço Lamartine) oferecer, gratuitamente, o curso de Mandarim, movido e focado pela iminente instalação de duas multinacionais de origem chinesa no Município.

O referido curso é um dos mais procurados, com lista de espera até 2017. Para tentar suprimir essa demanda, a Prefeitura firmou novos convênios trazendo mais duas professoras, diretamente da China, agora são três professoras ministrando o curso de Mandarim, o qual possui nove módulos, sendo cada um deles com seis meses de duração, a primeira turma a iniciar o curso já está no quinto módulo.

d) Equipe capacitada, organizada, motivada em que cada um compreenda seu papel:

Existem diversos recursos dentro da implantação de um projeto, contudo, os recursos humanos são de extrema relevância, considerando tanto a capacidade pessoal de cada membro, como a habilidade interpessoal que influenciará no andamento e desenvolvimento do grupo. Dentre essas, o PMBOK (PMI, 2008), *apud* Valle (2010) destaca: *comunicação eficaz; liderança; motivação; negociação e gerenciamento de conflitos; resolução de problemas.*

Nos casos das políticas públicas de qualificação profissional, além dos atores envolvidos na fase de planejamento e implementação, cujas características acima são imprescindíveis, é de suma importância, o perfil dos professores que ministrarão os cursos, voltando ao exemplo do Educamais, uma política pública de qualificação de mão de obra vigente no Município em análise (Jacareí-SP).

Observar-se, por exemplo, que as professoras de Mandarim dominam o idioma que ensinam, inclusive porquê não o aprenderam de forma indireta, ao contrário disso, vieram da China para ministrar os cursos; o professor de informática tem mais de vinte anos de experiência ministrando essa matéria; o professor de marcenaria também possui ampla bagagem, conseguindo ensinar de forma muito prática e clara seus alunos.

Em contrapartida, existem alguns elementos, que podem causar o “fracasso” na implantação de uma política pública de qualificação profissional, com base nos ensinamentos de Valle (2010), acerca dos fatores que influenciam o sucesso ou fracasso do gerenciamento de projetos, destacamos:

- “o não atendimento do alinhamento do projeto com a organização;
- a falta de gerenciamento das expectativas das partes interessadas em relação ao projeto;
- a falta de acordo das partes interessadas em relação aos fatores de sucesso do projeto;

- a falta de cronograma realista, em que fatores como quantidade de trabalho, dependências obrigatórias, estimativas de custos e nivelamento de recursos tenham sido previstos;
- a falta de definição e comunicação sobre as responsabilidades da equipe do projeto;
- a falta de aceitação formal do cronograma do projeto;
- a falta de identificação preliminar de riscos para o projeto;
- a falta de recursos humanos capacitados e disponíveis para trabalhar no projeto;
- a falta de definição de requerimentos e escopo do projeto;
- a inadequação do gerenciamento e liderança da equipe do projeto.”

De todo o exposto, percebe-se de forma clara que, a correspondência entre a necessidade do mercado de trabalho, perfil profissional buscado pelas empresas, áreas que mais atraem as pessoas em faixa etária economicamente ativa, área de maior crescimento no município (se industrial, se é a área têxtil; química; aeronáutica, etc; ou se é o setor de serviços, agricultura, comércio); áreas promissoras na região, enfim, essas informações são determinantes no momento de definir como e quais cursos serão oferecidos na cidade, por meio de uma política de qualificação de mão de obra, pois da proximidade e compatibilidade desses fatores dependerá o sucesso dessa ação.

Depreende-se ainda, pelas palavras de Oliveira (2006) e de Rua (2009), que quando a sociedade participa da implementação dos programas, projetos, enfim da política pública definida e adotada por um Município, as chances de sucesso aumentam, pois, se tem nos próprios cidadãos, pessoas que monitoram, opinam, criticam, sugerem e avaliam os resultados, sendo esta, uma contribuição preciosa.

3. METODOLOGIA

O Estudo de Caso se baseia em informações colhidas por meio de questionários quantitativos e qualitativos (Apêndices 1; 2 e 3), respondidos por pessoas que estão estudando em cursos técnicos ou profissionalizantes, inclusive de idiomas, oferecidos pela rede pública, rede privada e pelo Sistema “S”.

Os questionários, em parte foram aplicados pela própria autora, nos cursos realizados no período noturno; outros foram deixados com os responsáveis pela Instituição que se encarregaram de aplicá-los e depois devolveram-nos à autora.

Buscou-se ouvir, por meio de entrevista (Apêndices 4 e 5), profissionais que atuam em Empresas de Recrutamento e Seleção (entrevistas realizadas *in loco*), para que se pudesse comparar e analisar a percepção e as informações oriundas das extremidades no contexto emprego e empregabilidade, ou seja, daqueles que estão buscando seu aprimoramento profissional na intenção de conseguirem um bom emprego e a visão daqueles que trabalham recolocando esses profissionais nos postos de trabalhos e também podem informar qual é o anseio das empresas, qual é o perfil de colaboradores que estão buscando atualmente.

Por fim, colheu-se informações junto à Prefeitura Municipal de Jacareí (SP), por meio de entrevista com o Secretário de Desenvolvimento Econômico da cidade, para que se detectasse as medidas adotadas pelo Município para fomentar a geração de vagas e promover a melhora de emprego em Jacareí (SP).

As informações obtidas há alguns meses antes do início do desenvolvimento desta monografia, propriamente dita, junto à Secretaria de Educação também integram os elementos para o desenvolvimento deste trabalho.

A partir dessas informações, somadas aos dados numéricos contemplados por indicadores do Ministério do Trabalho sobre emprego e desemprego em Jacareí (SP) elaborou-se uma análise tanto indicativa (quantitativa) inclusive demonstrada em gráficos, como uma análise crítica fundamentada nas opiniões registradas nos questionários aplicados.

4. LEVANTAMENTO DE DADOS E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O levantamento dos dados foi uma das fases mais enriquecedoras do desenvolvimento deste trabalho, a oportunidade de ouvir-se diretamente o público alvo da pesquisa, de sentir-se a satisfação que demonstravam em ter alguém que realmente tinha interesse em compreender o que se passa e contribuir de alguma forma para a melhoria da empregabilidade em Jacareí foi marcante.

Vale registrar-se que não houve qualquer resistência por parte do público recenseado ou das autoridades em colaborar com a pesquisa e estudo.

Em posse dos dados oriundos da pesquisa de campo, somou-se os dados obtidos por meio de pesquisa junto aos sites do Ministério do Trabalho e Emprego; IBGE, SEADE, dentre outros, transformou-se essas informações em figuras de fácil visualização e cognição, permitindo o apontamento de gargalos e medidas que podem minimizar as problemáticas identificadas.

Pode-se afirmar ainda que, trabalhar com comparativos foi uma necessidade que se revelou ao longo do desenvolvimento desta Monografia, como ferramenta para que se tivesse dimensão das conquistas e grau de desenvolvimento de Jacareí (SP).

4.1 O Caso: Jacareí (SP)

Segundo dados da Fundação SEADE20, Jacareí (SP) é uma cidade com 460,07 km², localizada na região Metropolitana do Vale do Paraíba, em ponto valorizado economicamente, por estar a 80 Km de São Paulo e a 350 Km do Rio de Janeiro, cortada pela da Rodovia Presidente Dutra.

²⁰ Perfil Municipal. Disponível em: <http://www.seade.gov.br/produtos/perfil/perfilMunEstado.php>, acesso em 01/11/2012.

Conforme dados da mesma Fundação, sua população é de 213.155 habitantes, com 98,62% de urbanização.

Em 2008 Jacareí (SP) atingiu a categoria “alta” na classificação quando ao Índice Paulista de Responsabilidade Social – IPRS – Dimensão Escolaridade ²¹, com 71 pontos.

A cidade é banhada pelos rios Comprido, Paraíba do Sul, Turi e Parateí, possui morros e várzeas, típicos da área localizada em vales, no caso, no Vale do Paraíba.

Jacareí representa 0,445646% do PIB do Estado de São Paulo, segundo dados da Fundação SEADE (2009).

4.2 Emprego e empregabilidade em Jacareí (SP).

4.2.1 Conjuntura sobre a oferta de empregos em Jacareí (SP)

No que tange à oferta de empregos formais, disponibilizados pela Fundação SEADE, com base em dados do Ministério do Trabalho e Emprego, demonstra-se que em 2010 se comparada a Região de Governo de São José dos Campos e ao Estado de São Paulo, Jacareí (SP) se destacou na geração de empregos formais, tanto na Indústria quanto na Agricultura, pecuária e áreas correlatas, conforme as duas figuras abaixo ²²:

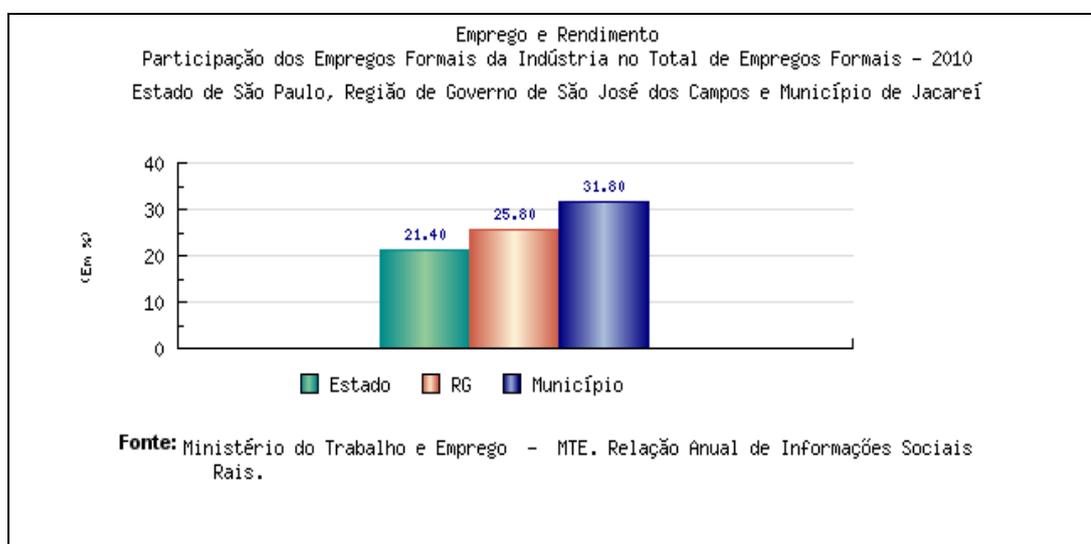


Figura 01. Emprego e Rendimento dos Empregos Formais da Indústria no Total de Empregos Formais 2010. Estado de São Paulo, Região de Governo São José dos Campos e Município de Jacareí.

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego. 2010

²¹ Os indicadores do IPRS sintetizam a situação de cada município no que diz respeito a riqueza, escolaridade e longevidade, e quando combinados geram uma tipologia que classifica os municípios do Estado de São Paulo em cinco grupos, conforme as características descritas no quadro abaixo. A metodologia completa pode ser encontrada em: www.seade.gov.br/projetos/iprs/ajuda/2008/metodologia_2010.pdf

²² Emprego e Rendimento. Gráficos extraídos do site <http://www.seade.gov.br/produtos/perfil/perfilMunEstado.php>

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE e Fundação SEADE, em 2009 Jacareí (SP) representava 0,445646% do PIB do Estado de São Paulo e do total do valor adicionado do município 50,14% são provenientes da participação das indústrias; 49,36% dos serviços, e 0,50% da agropecuária.

Na geração de empregos formais, conforme dados do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, pertinentes a 2010, a indústria responde por 31,8% dos postos de trabalho; os serviços por 41,4%; comércio 18,9% e a construção 4,4.

Dos números apresentados, tem-se que as indústrias respondem por menos da metade dos postos de trabalho formais na cidade (31,8%), mas representam 50,14% do valor adicionado do município; enquanto o setor de serviços, com 10% a mais de representatividade na geração de empregos (41,4%), tem praticamente a mesma representatividade sobre o valor adicionado da cidade (49,36%).

A figura abaixo, elaborada com base em dados obtidos junto ao Ministério do Trabalho e Emprego – PDET Estatísticas de RAIS e do CAGED23 mostram a evolução dos empregos formais em Jacareí (SP) de 2007 a 2012, sendo que os dados do ano de 2012 correspondem até o mês de setembro.

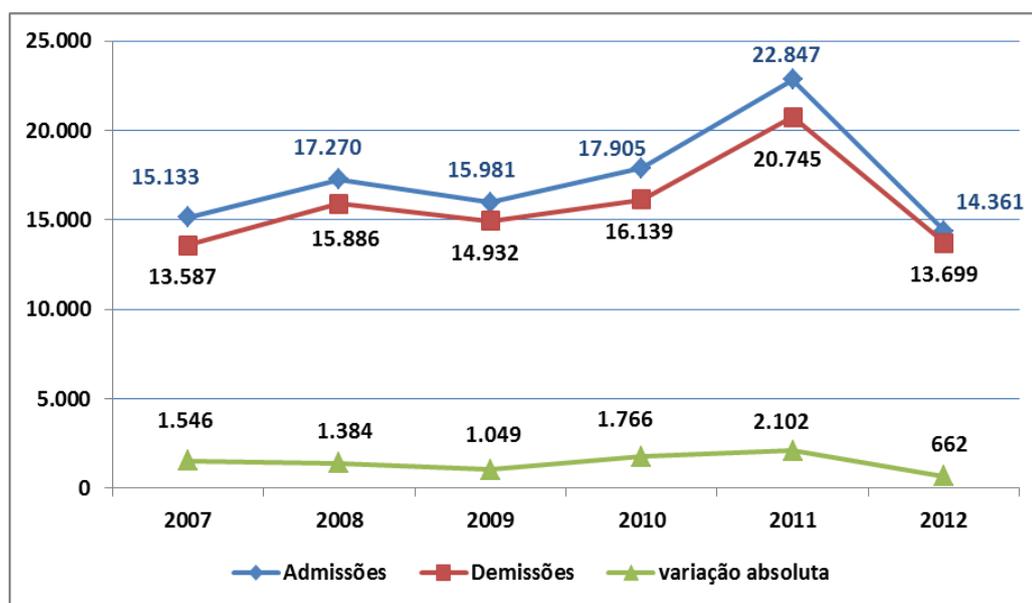


Figura 2. Saldo entre Admissões e Demissões em Jacareí (SP) de 2007 a 2012. (elaborado pela Autora.)

Fonte: Dados do Ministério do Trabalho e Emprego – PDET Estatísticas de RAIS e do CAGED. 2012

As informações comprovam que o saldo entre admissões e demissões tem se mantido positivo ao longo desse período. A geração de emprego esperada com a vinda das novas multinacionais e fomento ao setor de serviços, por meio de todas as medidas adotadas pela Administração Pública visando o desenvolvimento econômico e geração de emprego

²³Disponível em: <http://www.mte.gov.br/pdet/index.asp>, depois, acessar Perfil do Município disponível em: http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_perfil_municipio/index.php

(esplanadas no subcapítulo seguinte 3.2.2) sinaliza positivamente em relação a atuação maciça da Prefeitura Municipal de Jacareí (SP) para esse fim.

Tem-se assim, dados oficiais do Ministério do Trabalho e Emprego sobre o aumento de vagas na cidade; contudo, essa geração de empregos ainda não é sentida de forma direta pela maioria das pessoas que participaram da pesquisa que embasa este Estudo de Caso, como demonstra-se na análise das respostas colhidas.

Segundo informações da Secretaria de Desenvolvimento Econômico de Jacareí, espera-se a geração de 5 mil postos de trabalho direto e 18 mil indiretos. Os números acima demonstram que esse patamar ainda está distante, porém, as dificuldades em relação a geração de empregos é um problema que deve ser abordado não somente em nível municipal, mas por todas as esferas de Governo.

Analisando o fato de Jacareí (SP) manter ao longo dos últimos seis anos saldos positivos de postos de emprego formais ganha outro prisma se comparado com a cidade limítrofe São José dos Campos (SP) ²⁴.

São José dos Campos (SP), com praticamente o triplo do número de habitantes e cujo percentual do PIB em relação a sua participação no PIB do Estado de São Paulo é mais de 4,5 vezes o de Jacareí, apresentou um comportamento bastante diferente, principalmente de 2008 para 2009 e nos últimos dois anos, nos quais a variação absoluta²⁵ foi negativa, conforme esposado abaixo, em gráfico elaborado a partir da mesma fonte das informações de Jacareí (SP) - Ministério do Trabalho e Emprego – PDET Estatísticas de RAIS e do CAGED.

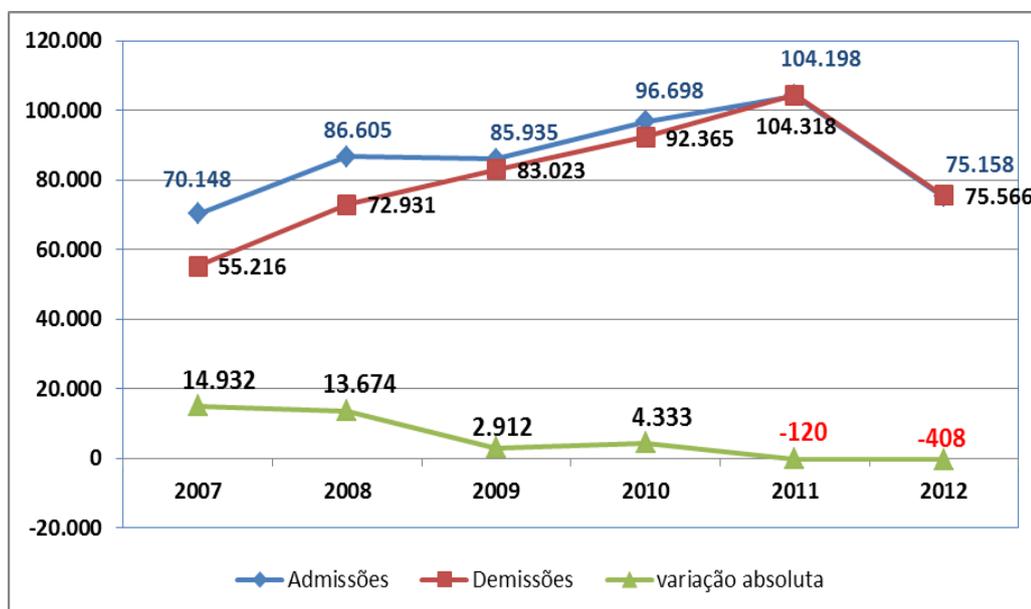


Figura 3 Saldo entre Admissões e Demissões em São José dos Campos de 2007 a 2012.(elaborado pela Autora.)

Fonte: Dados do Ministério do Trabalho e Emprego – PDET Estatísticas de RAIS e do CAGED. 2012

²⁴ São José dos Campos, com 638.990 habitantes, extensão territorial de 1.099,61Km² e representando 2,030523% do PIB do Estado, segundo dados da Fundação SEADE, disponíveis em: <http://www.seade.gov.br/produtos/perfil/perfilMunEstado.php>, acesso em 02/11/2012.

²⁵ Saldo entre as admissões e demissões.

São esses dados que comprovam o crescimento de Jacareí (SP) que confirmam que a cidade está hoje dentre as mais promissoras do Estado de São Paulo.

Essa Monografia aborda justamente dados de crescimento econômico, acompanhado de geração de empregos, decorrentes de políticas públicas com essa finalidade e as políticas públicas de empregabilidade, com intuito de preparar a população economicamente ativa da cidade para esses novos horizontes.

4.2.2 O papel da Administração Pública Municipal na geração de empregos e melhoria nas condições de empregabilidade da população

A Prefeitura Municipal de Jacareí avançou no fomento a geração de empregos já em 2003 com a implementação do Plano Diretor, Lei Complementar nº 49 de 12 de dezembro de 2003, pois a definição em lei, de áreas nas quais é permitida a instalação de plantas fabris, por exemplo, dá segurança jurídica às empresas investidoras, tornando a cidade mais atrativa.

A LC nº 49/2003²⁶ dispõe em seu Capítulo II – Da Indústria:

“CAPÍTULO II Da Indústria

Art. 104 O município, dentro de sua competência, promoverá a atividade industrial, com os seguintes objetivos:

I - fortalecer e consolidar as indústrias existentes no Município;

II - garantir a qualidade de vida da população;

III - fomentar a economia de pequena escala.

Art. 105 Para atingir os objetivos expressos no artigo 104, a promoção das atividades industriais deverá observar as seguintes diretrizes:

I - firmar convênios, consórcios e parcerias visando à implantação de programas e projetos que estimulem a atração de investimentos para o município;

²⁶ Texto da Lei disponível na íntegra no site da Câmara Municipal de Jacareí, pelo link Legislação Online: <http://www.legislacaoonline.com.br/jacarei/images/leis/html/C492003.html>.

II - garantir, através da Lei de Uso e Ocupação do Solo, espaço para futuras ampliações das indústrias existentes e para as que virão a se instalar no município;

III - assegurar a inscrição da atividade industrial no município quando esta estiver com mais de 50% (cinquenta por cento) de suas instalações ou terreno em território municipal;

IV - promover um meio ambiente equilibrado;

V - implantar pequena e micro empresas no município;

VI - criar a incubadora de empresas;

VII - criar programas de incentivo à implantação de indústrias com elevada utilização de mão-de-obra local;

VIII - criar mecanismos para mitigar conflitos entre as atividades industrial e residencial.”

Da leitura desse pequeno trecho, percebe-se a preocupação da Administração Pública em estabelecer segurança jurídica firmando em Lei as áreas destinadas à ocupação industrial, o que garante às empresas instaladas ou que se instalarem no Município, dentro das áreas estipuladas, não sofrerão com ações judiciais visando sua retirada do local.

A referida Lei Complementar nº 49/2003 foi regulamentada pela Lei nº 4.847 de 07 de janeiro de 2005²⁷, que dispõe sobre Uso, Ocupação e Urbanização do Solo no Município de Jacareí, alterada posteriormente pela Lei nº 5.100, de 17 de outubro e 2007²⁸.

Essa visão da Administração Pública percorreu um longo caminho, para que o crescimento do Município de Jacareí (SP) estivesse amparado legalmente, por um ordenamento jurídico robusto e consistente, que permitisse sua ascensão ordenada e equilibrada. Para tanto, antes de promover o ingresso de novas indústrias, propriamente, houve a coroação do cenário exposto até o momento, por meio da Lei nº 5.493 de 13 de julho de 2010²⁹, a qual dispõe sobre a concessão de incentivos tributários no Município, o Conselho Municipal de Desenvolvimento - COMUDE e dá outras providências.

A Lei de 5.493/2010, conhecida como “Lei de incentivos fiscais” autoriza o Poder Executivo Municipal a conceder, mediante preenchimento de requisitos específicos por parte do empreendimento solicitante, alguns benefícios tributários como a isenção de IPTU, por exemplo.

²⁷ Texto da Lei disponível na íntegra no site da Câmara Municipal de Jacareí, pelo link Legislação Online: <http://www.legislacaoonline.com.br/jacarei/images/leis/html/L48472005.html>

²⁸ Texto da Lei disponível na íntegra no site da Câmara Municipal de Jacareí, pelo link Legislação Online: <http://www.legislacaoonline.com.br/jacarei/images/leis/html/L51002007.html>

²⁹ Texto da Lei disponível na íntegra no site da Câmara Municipal de Jacareí, pelo link Legislação Online: <http://www.legislacaoonline.com.br/jacarei/images/leis/html/L54932010.html>

A Lei de incentivos fiscais atrelou a concessão do benefício tributário a geração de empregos e valor adicionado anual, ou seja, o benefício ao empreendimento pode ser concedido à medida em que este traz benefícios ao município, afasta-se assim, a concessão pura e simples, desprovida de retorno palpável à cidade que acolhe as empresas.

Essa vinculação foi expressa no próprio texto da Lei nº 5.473/2010, em seus artigos 11, § 2º e 13, § 3º. Dessa forma, o empreendimento pode receber isenção, desde que comprove a geração de empregos em Jacareí (SP) e de acordo com seu valor adicionado anual³⁰:

“Art. 11. As empresas que se enquadrarem nos incisos I, II, VI, VII, VIII e IX do artigo 6º desta Lei poderão ser isentas, pelo período máximo de até 20 (vinte) anos, do Imposto Predial e Territorial Urbano – IPTU, sobre a totalidade da área da edificação construída e sobre a área do terreno não excedente a 6 (seis) vezes a área quadrada construída, a partir do ano subsequente ao início das atividades no Município.

(...)

§ 2º A isenção disposta neste artigo será regulamentada pelo Executivo Municipal através de decreto, utilizando como parâmetros para a concessão os fatores geração de empregos e valor adicionado anual.”

“Art. 13. As empresas que se enquadrarem nos incisos I, II, VI, VII, VIII e IX do artigo 6º desta Lei poderão ser isentas, pelo período máximo de até 10 (dez) anos, do Imposto Predial e Territorial Urbano - IPTU, no caso de expansão, sobre a totalidade das edificações e da área de terreno envolvida na expansão, não excedente a 6 (seis) vezes a área quadrada a ser construída, a partir do ano subsequente ao da aprovação do projeto pelo Município, do qual constará o prazo previsto para a conclusão das obras.

§ 1º Para efeito de concessão do benefício previsto neste artigo, considerar-se-á expansão a empresa já instalada no Município que venha a ampliar suas instalações produtivas com um aumento de, no mínimo, 20% (vinte por cento) em relação à área originalmente ocupada.

§ 2º O benefício de que trata este artigo abrange também as empresas que venham a instalar-se em imóveis já construídos,

³⁰ Segundo o BNDES, o valor adicionado anual é um “Importante indicador de avaliação do papel social da empresa, a Demonstração do Valor Adicionado (DVA) apresenta, em uma visão global de desempenho, a contribuição da empresa para a geração de riqueza da economia na qual está inserida e sua efetiva distribuição entre os empregados, o governo, os agentes financiadores e seus acionistas valor adicionado anual é um importante indicador do papel social da empresa.”

desde que de sua propriedade, ressalvado o disposto no artigo 25 desta Lei.

§ 3º A isenção disposta neste artigo será regulamentada pelo Executivo Municipal através de decreto, utilizando como parâmetros para a concessão os fatores geração de empregos e valor adicionado anual.”

A inovação trazida por esta lei demonstra o intuito da Administração Pública Municipal valorizar a papel social das indústrias e claramente fomentar a oferta de empregos no Município.

O fortalecimento da geração de empregos em Jacareí (SP) percorreu e ainda percorre um longo caminho, como se vê, foi preciso sedimentar uma base sólida, por meio de importantes leis, que dessem segurança jurídica às empresas e ao mesmo tempo se voltassem à população.

Foi justamente a existência do Plano Diretor, da Lei de Uso, Ocupação e Urbanização do Solo e da Lei que possibilita a concessão de isenções tributárias que permitiu que Jacareí (SP) se destacasse e se tornasse ainda mais atrativa aos investidores, além de seu já conhecido posicionamento estratégico no eixo Rio-São Paulo.

Em virtude dessas concretas medidas políticas e de adequada gestão pública, segundo a Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico, a perspectiva é que juntas, as empresas multinacionais Chery, Sany, Armco, Teknia que estão se instalando na cidade gerem cinco mil postos de trabalho diretos e dezoito mil indiretos.

A Administração Pública também trabalha em prol do setor de serviços tão importante quanto o da indústria (vide subcapítulo 4.2.1), devem se instalar na cidade duas grandes redes de Hotéis e a construção de novos shoppings estão em discussão com a Administração Pública.

Os números acerca de postos de trabalho gerados em Jacareí, analisados por setores³¹, demonstram que a indústria e o setor de serviços foram responsáveis por 35,68% e 40,69% respectivamente, dos empregos gerados no período de Janeiro de 2011 a Setembro de 2012 em Jacareí (SP), enquanto a construção civil respondeu por 3,43% e o comércio por 20,20% dos postos de trabalho abertos.

Essa percepção endossa os esforços da Prefeitura em fortalecer esses setores, os já respondem a esses estímulos, mantendo-se como grandes empregadores da mão de obra na cidade.

³¹ Percentual desenvolvido pela Autora, com base nos dados oficiais obtidos junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, Perfil do Município. disponíveis no site http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_perfil_municipio/index.php, acesso em 09/11/2012.

No período mencionado acima, as indústrias possuíam 608 estabelecimentos; a construção civil 97, o comércio 572 e o setor de serviços 3.775, conforme dados registrados no Ministério do Trabalho e Emprego³².

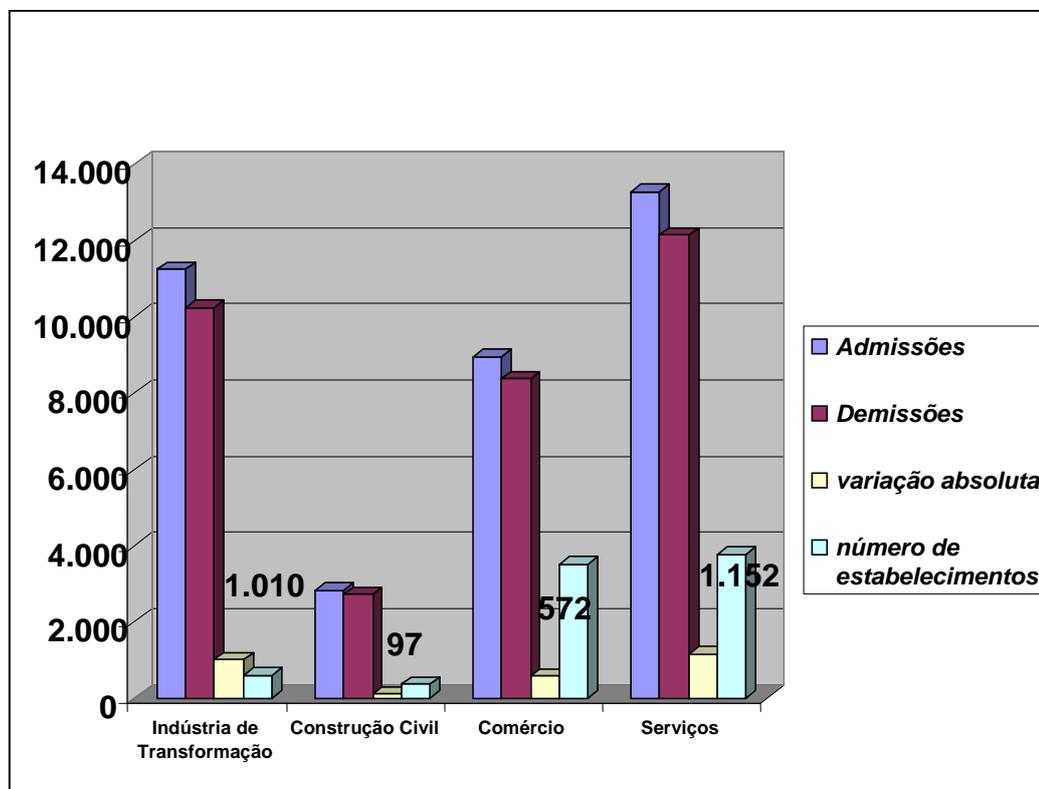


Figura 4: Geração de Empregos em Jacareí (SP) por Setores (período Janeiro de 2011 a Setembro de 2012).(elaborado pela autora)
Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego. 2012

Paralelamente, a Administração Pública de Jacareí desenvolveu uma política pública local, voltada à educação, incluindo capacitação profissional exteriorizada pelos espaços Educamais. O programa também foi desenvolvido para atender pessoas em condições de vulnerabilidade, o que foi ponto fundamental para decisão dos locais onde instalar os espaços.

As pessoas diretamente atendidas nos Espaços Educamais são crianças que permanecem em creche; crianças do ensino fundamental em período integral; adolescentes que usufruem das áreas de lazer e escolinhas de esportes; jovens e adultos que participam dos cursos profissionalizantes; pessoas da terceira idade que desfrutam dos espaços de lazer ao mesmo tempo que cuidam da saúde por meio da prática de caminhada supervisionada e hidroginástica.

Também podemos acrescentar que os agentes políticos que participaram do planejamento, desenvolvimento e principalmente implantação do projeto / programa ganham

³² Ministério do Trabalho e Emprego, Perfil do Município. disponíveis no site http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_perfil_municipio/index.php, acesso em 09/11/2012.

ao sedimentarem seu nome no cenário político da cidade, atrelado a uma política pública que vem apresentando ótimos resultados, sendo assim, também são atores, tecnicamente falando.

Meses antes da elaboração desta monografia, em Entrevista com a Secretária de Educação, já caracterizando estudos preliminares que serviriam de insumo para este trabalho, obteve-se um perfil acerca do é o programa Educamais.

O Educamais é uma política pública municipal, custeada somente por recursos do orçamento do município e não conta com parcerias com empresas privadas, de modo que a única Instituição (que não seja a Administração Direta) envolvida no programa é o SENAT - Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte, em virtude do Convênio, remunerado, firmado com a Prefeitura para fornecimento de mão-de-obra (professores de educação física) para atendimento do público em geral, no horário noturno e aos finais de semana.

O público alvo no projeto que deu origem ao programa Educamais foi o grande fator que impulsionou a tomada de decisão para sua implementação.

O Educamais tem como público alvo seguimentos da sociedade jacareense, com atividades direcionadas, atende crianças de tenra idade e suas mães, por meio da creche, pois atende diretamente as crianças enquanto possibilita que suas mães trabalhem nesse período.

As crianças na faixa-etária de ensino fundamental, são atendidas por meio de educação em tempo integral, incluindo atividades de contra-turno (artes e futsal).

Os adolescentes e jovens, têm à disposição esportes e atividades de lazer como aulas de basquete, vôlei, natação, contribuindo muito para a diminuição de um grave problema de saúde e segurança pública que envolvem o consumo de drogas, ou seja, enquanto esses adolescentes e jovens estão ocupados com o esporte ou mesmo usufruindo das diversas formas de LAZER existentes nos Espaços Educamais, deixam de estar ociosos enquanto fazem bem para a própria saúde, física e mental.

Há inúmeros cursos profissionalizantes para adultos na faixa etária economicamente ativa, voltados para as áreas da indústria, comércio, panificação, estética, informática, administração, segurança no trabalho e meio ambiente, oferece ainda cursos de idiomas: inglês, francês, mandarim e italiano, dentre outros, que capacitam os cidadãos aumentando suas chances de inserção ou retorno ao Mercado de Trabalho. O Curso de mandarim (língua oficial da China) tem atualmente uma grande demanda, posto que duas empresas de origem chinesa estão em processo de instalação em Jacareí (a Chery e a Sany).

Também muito importante, a terceira idade é significativamente atendida com as atividades físicas que lhes são oferecidas, tais como caminhada, sempre supervisionadas por profissionais capacitados.

Quanto aos munícipes em geral, podem realizar todas as atividades de lazer disponíveis nos períodos noturnos e aos finais de semana, sempre com profissionais capacitados para supervisioná-los e orientá-los.

Para atender às demandas de todos esses públicos, além da necessidade de educação de maior qualidade; atividades extracurriculares que proporcionassem um desenvolvimento cultural e maior socialização, por meio de artes e esportes, era preciso disponibilizar um

espaço que absorvesse a população, retirando-a das ruas, como forma de reduzir a criminalidade, o consumo de drogas e a marginalização.

O local escolhido para o primeiro Educamais, o bairro Jardim Paraíso em Jacareí, apresentava moradores em grande situação de vulnerabilidade e carentes de recursos educacionais, culturais e de lazer. Hoje, a rotina do bairro e da região é totalmente diferente, eles dispõem de um equipamento (denominação dada aos espaços do programa) com eventos culturais aos finais de semana, oficinas de artes, que são uma forma de lazer gratuita e de qualidade, além da própria população se organizar, por intermédio do Presidente das Sociedades Amigos de Bairro, para usufruírem do Educamais Espaço Paraíso, promovendo jogos entre a comunidade, ou seja, o programa conseguiu mudar o foco desses municípios.

Assim, percebe-se que a demanda dessa população, envolvia principalmente um resgate de sua auto estima, de oportunidades de estudo e lazer.

Com o bom resultado do primeiro Educamais, foram identificadas outras demandas (como por exemplo, capacitação profissional, aperfeiçoamento nos esportes e mais opções de lazer) que foram direcionadas e são atendidas nos demais equipamentos, instalados em pontos estratégicos da cidade de modo a tenderem mais pessoas, sempre com a maior proximidade possível do público-alvo.

Considerando a existência dessas duas vertentes de incisiva atuação do Poder Executivo, com o apoio necessário do Poder Legislativo na abordagem que se pretende neste trabalho, realizou-se o Estudo de Caso, incluindo os alunos de alguns dos cursos de capacitação profissional do Educamais Espaço Lamartine, que é direcionado para tais atividades.

Além dos investimentos municipais para oferecer cursos de capacitação profissional gratuitos à população, no Educamais Lamartine, segundo informações da Secretaria de Desenvolvimento Econômico, “SENAI de Jacareí terá uma nova escola, o Governo Federal está construindo a Escola Técnica Federal e o Estado está construindo uma FATEC com cursos técnicos”.

5. Análise e sugestões.

Um dos pontos mais desafiadores dessa monografia foi compilar as informações obtidas através dos questionários respondidos pelo público recenseado e alinhá-lo com a percepção dos entrevistados, formando assim um quadro compreensível e que permitisse a elaboração de sugestões aos gestores públicos.

5.1 Percepções com base nos questionários respondidos pelos alunos

Neste subcapítulo estão presentes os dados obtidos por meio de aplicação de questionários quantitativos e qualitativos junto aos alunos de cursos profissionalizantes e de capacitação da rede pública (Educamais), de colégio privado e do Sistema “S”.

Fez-se ainda, uma análise entre a percepção desses alunos e a de profissionais que atuam na área de Recrutamento e Seleção, também ouvidos com essa finalidade.

Os questionários respondidos pelos alunos seguiram um padrão (Apêndice 1) desenvolvido para traçar-se o perfil das pessoas que estão buscando se capacitar; levantar-se suas dificuldades na obtenção de emprego ou recolocação; conhecer-se suas expectativas em relação a cidade de Jacareí (SP) no que tange à oferta de vagas de emprego e sobre os cursos disponíveis.

Na entrevista com profissionais de empresas de Recrutamento e Seleção a abordagem visava apurar o perfil de profissionais que os empregadores estão buscando; como a oferta de vagas na cidade tem se mostrado; também conhecer os principais obstáculos que por vezes impedem a adequada correspondência entre o profissional que busca a vaga e as exigências para a vaga.

Responderam ao questionário, 114 alunos dos cursos de Mandarim, Inglês, Informática, Panificação, Marcenaria, Operador de Guindaste, Operador de Guindauto, Técnico em Química e Técnico em Administração.

O número de estudantes do sexo masculino e feminino se mostrou equilibrado, embora demonstrando que os homens têm buscado os mencionados cursos mais jovens, ou seja, entre a faixa etária de 17 a 25 anos de idade; no entanto, na faixa etária entre 26 a 35 anos, a qual atingiu os 31% (maior concentração) do público que participou da pesquisa, a maioria é composta por mulheres, conforme comprovam as figuras abaixo:

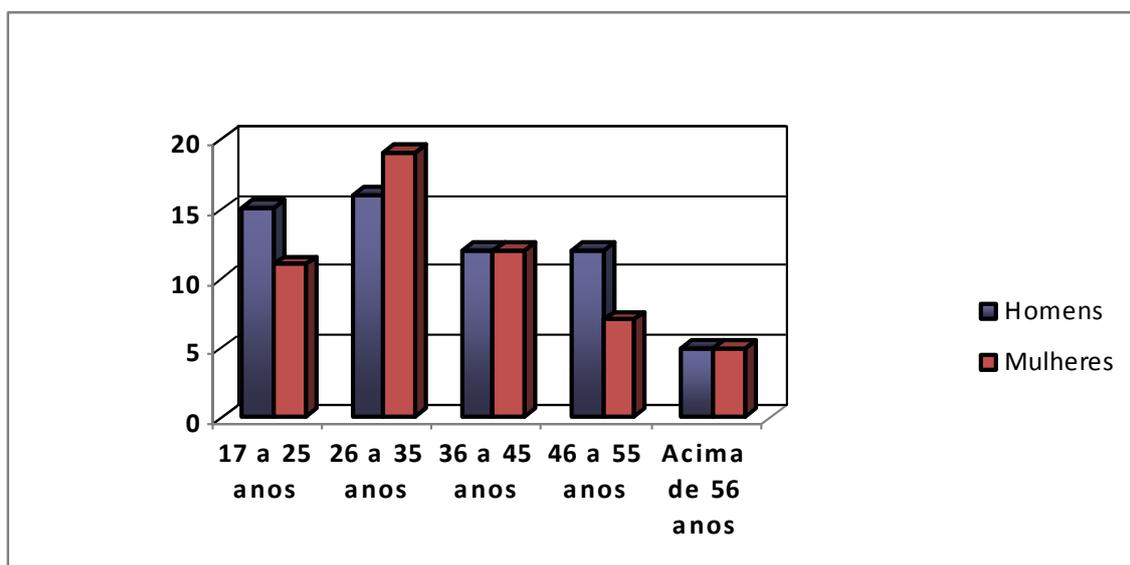


Figura 5. Faixa Etária dos Recenseados

Fonte: Pesquisa de Campo para Estudo de Caso realizado pela Autora

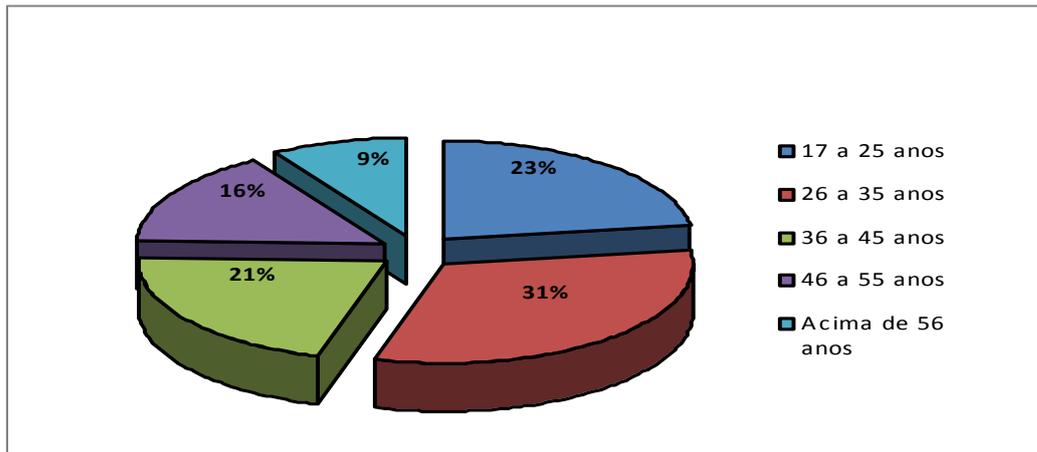


Figura 6. Percentual de Faixa Etária dos Recenseados

Fonte: Pesquisa de Campo para Estudo de Caso realizado pela Autora

A pesquisa realizada também comprovou que mesmo pessoas já com formação Universitária e Pós-Graduação estão buscando capacitação profissional, alguns em cursos técnicos, por perceberem a exigência do mercado de trabalho nesse sentido (o que será comentado mais a fundo quando da análise das entrevistas realizadas nas empresas de Recrutamento e Seleção), mas o que contribuiu para o aumento de incidência de pessoas com esse perfil nos cursos compreendidos na pesquisa foram os de idiomas (mandarim e inglês).

Também apurou-se que pessoas com outros cursos profissionalizantes já concluídos continuam buscando essa formação (técnico-profissionalizante), como visualiza-se no gráfico a seguir, em que a maioria se declarou já possuir ensino médio completo e outros cursos dessa natureza.

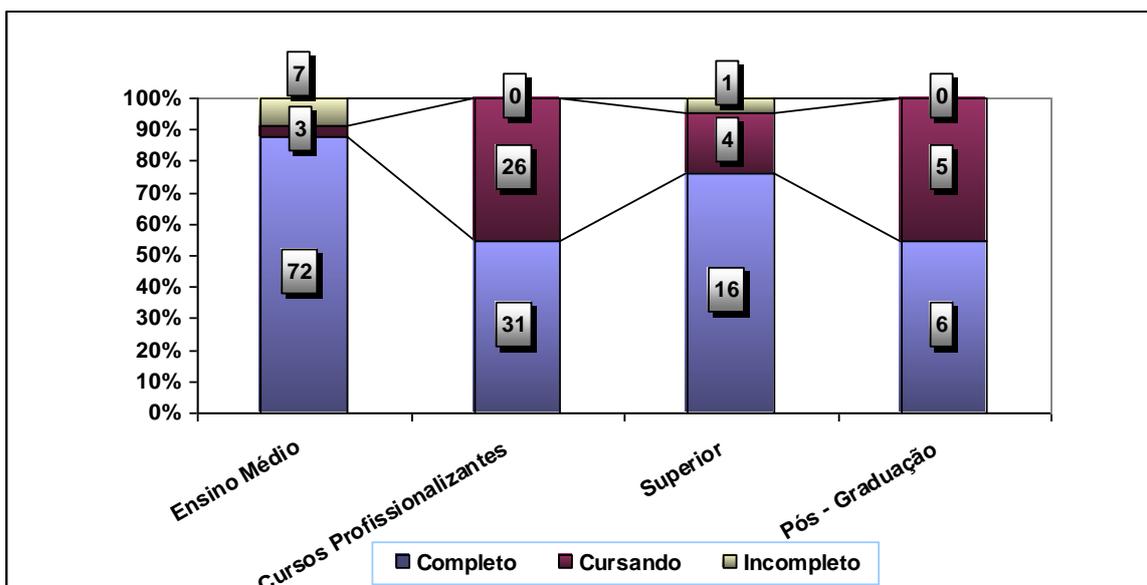


Figura 7. Grau de Instrução do público pesquisado.

Fonte: Pesquisa de Campo para Estudo de Caso realizado pela Autora

Outra realidade apurada é que mesmo os que estão empregados têm procurado se aprimorar profissionalmente, uma vez que 65% dos alunos que responderam ao questionário estão empregados, enquanto menos da metade desse percentual encontra-se desempregado.

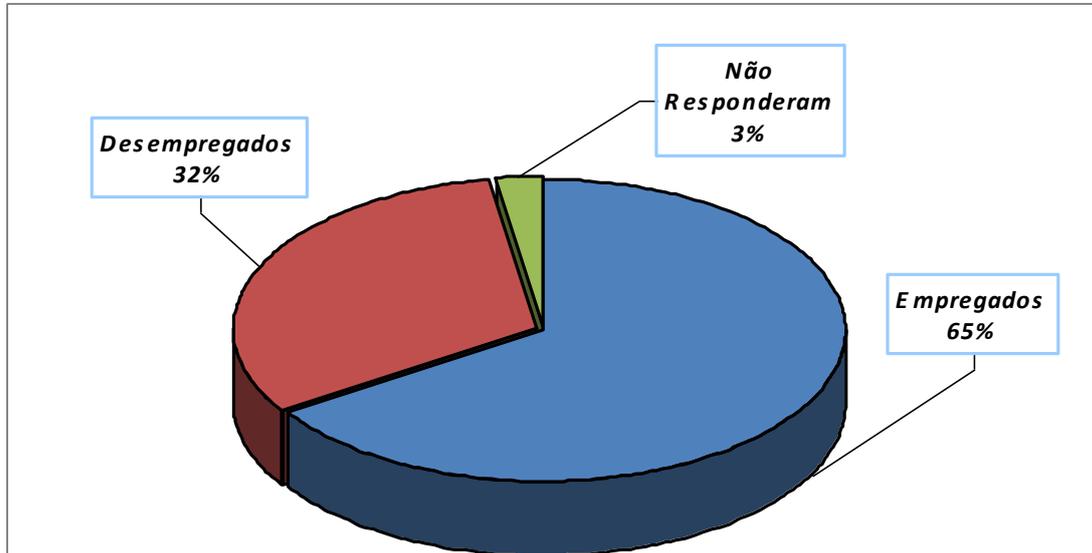


Figura 8. Demonstração de Empregados e Desempregados.

Fonte: Pesquisa de Campo para Estudo de Caso realizado pela Autora

Contudo, há um ponto que merece atenção por parte da Administração Pública local, daqueles que se declaram empregados, apenas 40% trabalham em Jacareí (SP), os outros 60% estão trabalhando em outros municípios. Essa informação, desde logo é um sinal de alerta, pois indica que a cidade não está absorvendo adequadamente sua população economicamente ativa.

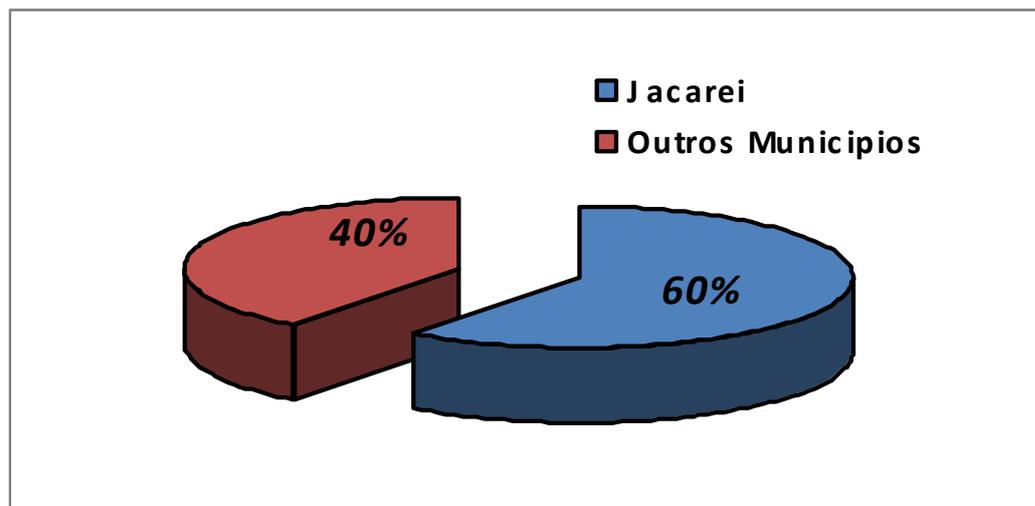


Figura 9. Empregados em Jacareí x Empregados em Outros Municípios

Fonte: Pesquisa de Campo para Estudo de Caso realizado pela Autora

Outro dado importante é o tempo que os desempregados têm levado para conseguirem um novo emprego, neste Estudo de Caso, 40,44% levaram até 6 meses para se recolocarem no mercado de trabalho e 29,21% ficaram mais de um ano desempregados. Considerando-se que o tempo máximo de recebimento do benefício seguro-desemprego é de cinco meses, essa população fica desamparada por um longo período.

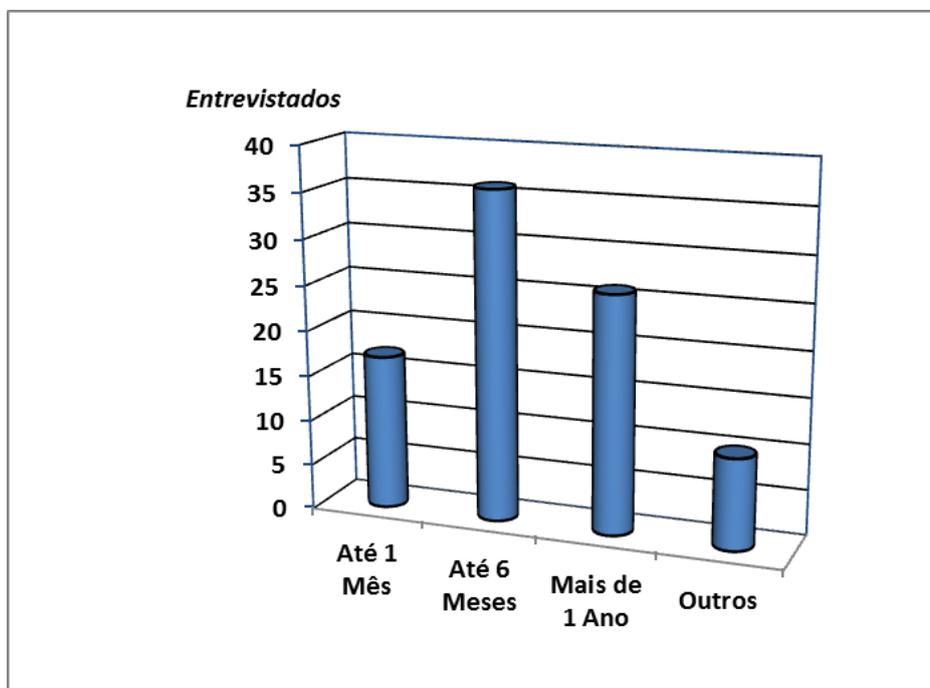


Figura 10. Tempo médio para Recolocação

Fonte: Pesquisa de Campo para Estudo de Caso realizado pela Autora

Segundo os próprios alunos, dentre os motivos indicados na pesquisa como principais obstáculos para obtenção de emprego ou recolocação no mercado de trabalho, os mesmos foram escalonados na forma apresentada no próximo gráfico.

Os motivos que constavam no questionário para serem assinalados eram:

- Falta de qualificação técnico-profissional;
- Não possuir fluência em outros idiomas;
- Baixa remuneração oferecida;
- Ausência de vagas na cidade;
- Ausência de vagas na região;
- Qualificação muito acima do exigido; e
- Outros (especificar).

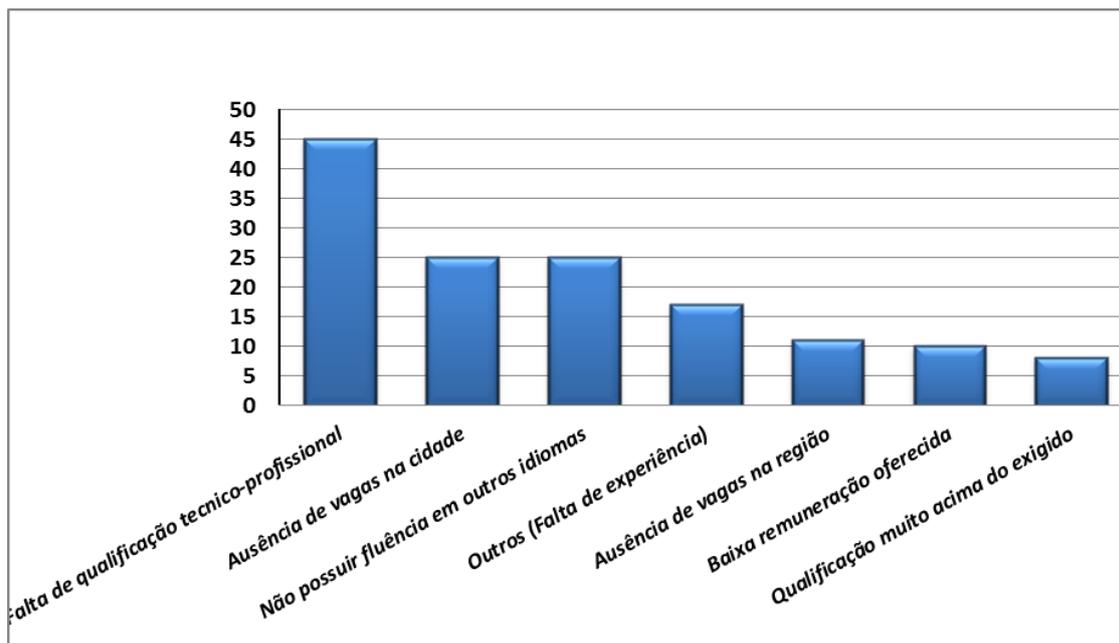


Figura 11. Pareto dos Principais Obstáculos para a Recolocação dos profissionais.
Fonte: Pesquisa de Campo para Estudo de Caso realizado pela Autora

Como se vê no gráfico acima, despontou em primeiro lugar a falta de qualificação técnico profissional, seguida pela ausência de vagas na cidade e o fato de não possuírem fluência em outros idiomas, ambos com o mesmo número de apontamentos.

Uma descoberta realizada foi que o item seguinte, apontado como o quarto maior obstáculo na busca da recolocação, foi demonstrado no campo “outros”, no qual os próprios alunos descreveram a “falta de experiência” como um fator determinante e um grande obstáculo, descrito por alguns como falta de oportunidade para quem não tem experiência ou não consegue demonstrá-la por meio de registro na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social.

As informações levantadas na parte quantitativa do Estudo de Casos traduz um panorama da situação e do perfil dos profissionais-alunos que têm buscado sim, se capacitarem cada vez mais, para fazerem frente na concorrência por uma vaga de emprego, porém, é de fundamental importância acrescentar-se nessa análise, o conteúdo das perguntas discursivas do questionário, capazes de contribuir com as considerações que seguem.

O questionário aplicado também abria espaço para comentários sobre impressões quanto aos cursos de qualificação profissional existentes em Jacareí (Universidades, Cursos Profissionalizantes, de Idioma) e se eles realmente preparam para o mercado de trabalho de Jacareí (SP). Para que se manifestassem acerca da relação existente entre grua de instrução e obtenção de bons empregos.

A pesquisa continuou, para que dissessem se a instituição em que estudam contribuía para com a melhoria na educação no Município de Jacareí (SP); sobre a expectativa de geração de empregos devido a instalações de multinacionais na cidade e se eles se acham qualificados para disputarem uma dessas vagas.

Os estudantes do curso de mandarim têm a impressão de que às vezes exige-se muito para vagas que não precisariam de tanta qualificação, como se fosse um filtro, mas na percepção deles, não é uma necessidade real.

A falta de experiência foi bastante citada como obstáculo na busca de um bom emprego, associada a indispensável qualificação profissional. Foram praticamente unânimes em afirmarem que a gratuidade dos cursos do Educamais são um grande motivador e a oportunidade que faltava para muitos voltarem ao estudo e obterem a tão necessária qualificação profissional.

Percebe-se uma grande esperança na geração de vagas pelas multinacionais que estão se instalando na cidade; entretanto, ninguém refere ter sentido de perto algum crescimento nas oportunidades. Existe uma preocupação no sentido das empresas virem a contratar pessoas de outras cidades, porém, o fato de acreditarem realmente que poderão concorrer a vagas nessas empresas fez com buscassem o curso de mandarim, língua oficial do país de origem de duas dessas multinacionais, a China.

Os questionários respondidos pelos alunos do curso de Panificação atribuem a gratuidade dos cursos uma excelente oportunidade de capacitação, sem discriminação de idade ou condição financeira.

Há dois pontos em comum, com as respostas das turmas de mandarim, quais sejam, a ausência de oportunidades, para quem não tem experiência e o receio das novas empresas contratarem mão de obra de outras cidades.

Os alunos que contribuíram com este Estudo de Caso, pertencentes ao curso de informática e marcenaria, assim como em todos os demais grupos mantêm a estreita relação entre estudar mais e se conseguir um bom emprego. O fato de agora existirem cursos de capacitação gratuitos em Jacareí (SP) se mostrou a motivação necessária para quem há muito gostaria de voltar a estudar.

Mas essa oportunidade vai além, como se vê na Figura 6 - Grau de Instrução do público pesquisado, mesmo pessoas com formação Universitária e àqueles que já possuem outros cursos técnico-profissionalizantes continuam cursando outros cursos, para apresentarem um currículo mais robusto.

Alguns acreditam já estarem preparados para concorrerem a uma vaga, mas nesse curso, muitos ainda asseveram precisar melhorar seu nível de conhecimento, mas sempre mencionam que estão buscando essa qualificação, atribuindo não só aos cursos (professores, estrutura) mais ao esforço próprio o fato dos cursos prepararem efetivamente para o mercado de trabalho, dando ênfase ao empenho de cada um.

Na opinião desse grupo, há controvérsias sobre a qualidade dos cursos oferecidos no Educamais, por vezes mencionam faltar material para aulas práticas, outros afirmam que são de ótima qualidade.

Há menção de pessoas que já fizeram até 11 cursos no Educamais, e conhecem pessoas que conseguiram emprego após participarem de cursos de qualificação oferecidos pelo Governo Municipal por meio desse programa.

Repisa-se, a gratuidade, a seriedade dos professores e instrutores, bem como a qualidade dos cursos são reiteradamente elogiadas.

Outro curso de idioma onde aplicou-se o questionário foi o de inglês e as impressões obtidas foram: mais uma vez a qualidade e a gratuidade do ensino oferecido pela prefeitura são ovacionados.

De modo geral, analisando todas as respostas, percebe-se uma carência de oportunidades para adquirir experiência, o que será tratado com maior ênfase na conclusão deste trabalho.

Sob a ótica dos alunos que participaram da pesquisa inseridos no Sistema “S” (composto por SESC/SENAC, SESI/SENAI, SEST/ SENAT, SEBRAE), dentro do qual foram ouvidos os alunos dos cursos de Operador de Guindaste e Operador de Guindauto do SEST/SENAT de Jacareí (SP), tem-se uma opinião uníssona acerca da qualidade oferecida pelo Sistema, formando bons profissionais, com amplas possibilidade de cursos, o caráter práticos dos mesmos, boa infraestrutura para qualificação profissional.

Além das observações acima, também ressaltaram o oferecimento dos cursos em valor bastante acessível, o reconhecimento e valorização pelo mercado de trabalho dos certificados emitidos pelo Sistema S. No caso específico do SEST/SENAT de Jacareí, boa qualidade da infraestrutura foi enaltecida como ponto forte, contribuindo positivamente para com a qualificação profissional.

De modo geral acreditam que a formação dentro do Sistema S, considerada de alta qualidade, capacita melhor a mão de obra local, ajudando no crescimento da cidade e que os cursos profissionalizantes são como “porta de entrada” para as boas oportunidades do mercado de trabalho e um diferencial no momento de disputar uma vaga.

A ótima opinião traçada pelos estudantes do SEST/SENAT quanto à qualidade do ensino da Instituição e sua contribuição para com a melhora da educação na cidade, dá espaço à algumas críticas quando se passa a tratar do mercado de trabalho, referindo-se a falta de vagas na cidade e não absorção daqueles que não têm experiência.

Apesar disso, todos veem a vinda das novas indústrias como um futuro promissor, não sentem ainda seus reflexos, mas a crença no surgimento de novas vagas está fazendo com que todos busquem se preparar cada vez mais para participarem e se destacarem no processo seletivo.

Alguns alunos assumem que não estão preparados, mas estão buscando capacitação agora, para poderem concorrer em breve, mesmo quem está empregado quer continuar se aprimorando e acreditam que esse é o caminho para evolução pessoal e profissional. Esse quadro dá a entender que já se tornou algo cultural.

Assim como nas demais turmas que participaram da pesquisa, o oferecimento de cursos gratuitos ainda é mencionado como condição para que todos aqueles que têm vontade de estudar possam fazê-lo. Também mencionam que a carga horária dos cursos deveria ser mais extensa para que o aluno saia com mais prática na área escolhida.

Além das vagas geradas diretamente pelas multinacionais, a expectativa dos alunos é que as pequenas empresas também cresçam com as novas demandas e por consequência, asseveram que o progresso beneficiará não só Jacareí, mas todo o Vale do Paraíba.

Por fim, a falta de experiência é referendada como grande obstáculo para se galgar um posto de trabalho, principalmente para àqueles que não conseguem comprová-la por ausência de registro em carteira (CTPS).

Continuando a análise das questões dissertativas do questionário aplicado aos alunos que concordaram em contribuir com esse Estudo de Caso, os alunos de um Colégio da rede privada de Jacareí (SP), dos cursos técnicos de Administração e Química, responderam aos assuntos abordados da seguinte maneira:

Permanece o consenso acerca da correspondência direta entre maior grau de instrução e obtenção de bons empregos. Embora alguns alunos já tenham sentido a disparidade no momento da seleção, ou seja, alguns não podem concorrer à determinadas vagas porque não têm estudo; já outros são excluídos por possuírem formação muito além do exigido.

Começa-se a perceber uma sutil diferença no ponto de vista e análise desses alunos, que não condicionam a obtenção de bons empregos somente ao estudo e experiência, mas também a adequação ao que o mercado realmente busca e o quanto é difícil atingir esse equilíbrio.

Algumas respostas levam a crer que a experiência de cada um, devido aos processos seletivos dos quais já participaram, dá mais ênfase às qualidades pessoais de cada candidato à vaga do que somente ao conteúdo de seu currículo. Características como agilidade, conhecimento, experiência, podem ajudar no momento da decisão da empresa sobre quem contratar.

Há ressalvas acerca da qualidade de ensino das Universidades, Cursos Profissionalizantes e de Idioma disponíveis em Jacareí (SP); parte dos alunos afirmam que nem todos estão comprometidos com o ensino e sim visam apenas o lucro das escolas. Os questionários trazem elogios ao corpo docente, críticas em relação à estrutura e menção de que de modo geral os cursos técnicos fornecem apenas o conteúdo básico e teórico, deixando a desejar em relação à parte prática, de modo que não preparam efetivamente para o mercado de trabalho.

Evidentemente essa posição não foi absoluta, havendo opiniões sobre a real preparação para o mercado de trabalho, para os que fazem o curso técnico; porém, os posicionamentos que apresentaram certa resistência, desejo de aumento na qualidade de ensino, de melhora na estrutura e parte prática dos cursos predominou.

Os próprios alunos atribuem à qualidade da formação ao final, não só a Instituição, mas ao interesse e empenho do próprio estudante.

Com essas ponderações, registra-se de modo empírico e baseado em pesquisa contemporânea, o perfil e a percepção dos cidadãos que têm buscado se capacitarem, aprimorarem-se profissionalmente por meio de cursos técnico-profissionalizantes e de idiomas.

A seguir, a análise sob a ótica das empresas de recrutamento e seleção, como contra ponto dos dados obtidos junto aos estudantes.

5.2 Percepções com base nas entrevistas às empresas de Recrutamento e Seleção

Foram entrevistadas duas empresas de Recrutamento e Seleção no mês de outubro de 2012.

A Empresa “A” atua na área de recrutamento e seleção em Jacareí (SP) há 6 anos e a Empresa “B” há 10 anos.

Primeiramente perguntou-se quanto tempo em média uma vaga aberta demora a ser preenchida. Quantas vagas são abertas por mês na empresa de Recrutamento e Seleção.

A Empresa “A” informa que o tempo para preenchimento das vagas depende da disponibilidade da empresa requisitante em esperar e da qualificação dos candidatos que se apresentam. Acrescenta que, as vagas de produção levam em média uma semana para serem preenchidas; as administrativas e duas a três semanas e as de gerência e coordenação de um a dois meses.

Assevera ainda que, abrem aproximadamente 52 duas vagas efetivas e de 80 a 100 vagas temporárias, por mês. Das vagas efetivas, conseguem realizar a contratação de 15 por mês.

A Empresa “B” respondeu que o tempo de preenchimento depende da urgência da empresa requisitante, ou seja, por vezes, a empresa pede que a seleção seja feita em dois ou quatro dias e isso ocorre tanto para vagas de produção, administrativa ou nível gerencial, mas que em geral, a empresa entrevistada procura realizar o preenchimento da vaga no mesmo mês em que foi aberta. Informa que são abertas de 32 a 37 vagas por mês, incluindo as temporárias e que as áreas onde se percebe aumento na demanda são as de confecção, telemarketing e produção.

Questionadas sobre a diminuição ou aumento na oferta de vagas nos últimos 12 meses, e se poderiam indicar os motivos, responderam: a Empresa “A” que em 2011 “não tinha vagas”, mas em 2012 está muito melhor e que o setor que mais tem contratado é do da construção civil. No entanto, atribui esse aumento à construção de uma planta fabril em Guararema (SP), localizada à 23 Km de Jacareí e que a construção das novas empresas que estão vindo para Jacareí (SP) ainda não influenciaram no aumento de vagas.

Já a Empresa “B” diz que a procura pelos serviços da Empresa de Recrutamento e Seleção tem caído, tanto que já reduziram seu próprio quadro de funcionários e atribui essa ocorrência ao fato das indústrias e outros empregadores estarem realizando a seleção por meio do Departamento de Recursos Humanos da própria empresa ou por motivo de reaproveitamento interno dos próprios empregados.

Perguntadas diretamente sobre qual setor tem oferecido mais vagas e se há mais oferta para quem tem formação Universitária ou com cursos profissionalizantes, a Empresa “A” respondeu que em primeiro lugar vem a construção civil e em segundo lugar as cervejarias e

que o foco no momento da contratação tem sido por candidatos que pretendam permanecer mais tempo na empresa e não frisam muito a formação acadêmica e que ter curso Universitário não tem sido um diferencial. Portanto, estão abrindo mais vagas para quem tem curso técnico ou profissionalizante e menos para quem tem nível universitário completo. Por vezes, as empresas não aceitam o profissional que esteja acima da qualificação exigida, pois acreditam que este sairá facilmente do emprego, assim que receber uma proposta para receber mais; enquanto um profissional menos qualificado, tem mais chances de permanecer na vaga.

A Empresa “B” afirma que as áreas que têm contratado mais são produção em geral e telemarketing, que exige como formação ensino médio completo; mas segundo a entrevistada, muitos candidatos que já concluírem a faculdade estão se candidatando e as empresas não têm criado obstáculos quanto a isso.

Perguntou-se se há muitas contratações de pessoas que residem em outras cidades e o porquê. Obteve-se como resposta da Empresa “A” que “sim”, principalmente quando são vagas para área administrativa, são levados a buscar candidatos de São José dos Campos (SP), cidade localizada à 18,4 Km de Jacareí (SP) e justifica, que em São José dos Campos tem escola técnica gratuita, o que facilita a qualificação profissional dos moradores daquele município; já quando as vagas são para produção e construção civil, os candidatos costumam ser de Jacareí (SP) mesmo.

Em contrapartida, a Empresa “B” afirma realizar mais contratações de pessoas de Jacareí (SP) e poucas de outras cidades e que o grande obstáculo é o número de pessoas com ensino médio incompleto, com dificuldade de leitura, mesmo àqueles que têm experiência. Menciona a grande ocorrência de analfabetismo funcional.

Solicitou-se que fosse apontado o que é mais decisivo no momento da contratação, qualificação (estudo) ou experiência.

Segundo a Empresa “A”, depende da empresa requisitante, algumas querem perfil comportamental (características da pessoa) e exigem mais experiência do que formação propriamente dita. Comenta ainda que às vezes é difícil encontrar um candidato que tenha postura profissional, mesmo diante de candidatos com boa formação acadêmica, o que tem se tornado um empecilho para as contratações. Perguntada se diante disso, as empresas contratam pessoas menos estudadas e depois incentivam o aprimoramento, disse que algumas empresas sim; mas é raro, afirma que a maioria se acomoda.

No entendimento da Empresa “B”, a experiência é o ponto mais decisivo para as contratações no momento e tem de ser comprovadas com registro em carteira. Constata que as empresas têm se mostrado irredutíveis em relação a isso, que quando têm um candidato com menos tempo de experiência comprovada, mas que se mostra dentro do perfil procurado, tenta-se encaminhá-lo para a fase seguinte da seleção, mas as empresas requisitantes não aceitam e se mostram inflexíveis e não se mostram dispostas a oferecer oportunidade.

Argumentou-se que, durante a aplicação dos questionários aos estudantes, para realização desse Estudo de Caso, alguns mencionaram a exigência de qualificação aparentemente acima do que realmente seria necessário para a vaga, isso realmente ocorre?

Constatou a Empresa “A” que “é uma verdade”; justificando que algumas fazem isso apenas porquê querem elevar ou padronizar o perfil de seus colaboradores, ainda que para as

funções da vaga em questão não seja necessário. Por vezes, a empresa que está prestando os serviços de recrutamento e seleção tenta questionar algumas exigências, mas alguns empregadores são resistentes; já outros, um pouco mais flexíveis.

Para a Empresa “B” o perfil delineado pelo empregador nem sempre é claro, mas nunca dispensam a comprovação de experiência.

Acerca de outros idiomas, perguntou-se se ainda são um diferencial ou se já se tornaram pré-requisito.

Nesse quesito, a Empresa “A” respondeu que para 98% das vagas a fluência no idioma inglês é pré-requisito e que em decorrência das novas multinacionais que estão para se instalar em Jacareí (SP), o mandarim será um diferencial.

Na opinião da Empresa “B”, apenas o inglês é imprescindível e quando se trata de vagas para as quais se exige formação superior; mas para demais vagas, o que se busca é o uso correto da língua portuguesa, falada e escrita.

Pedi-se que opinassem sobre o perfil geral dos candidatos de Jacareí (SP) e comentassem se estão percebendo alguma evolução nesse perfil.

Complementando o que respondera anteriormente, sobre o perfil comportamental dos candidatos, a Empresa “A” disse que falta postura a eles, falta educação (para o convívio social e profissional e não escolaridade), cita o fato de atenderem celular durante as entrevistas, falarem alto, não tratarem com educação os demais funcionários da empresa de Recrutamento e Seleção, pois assevera que a avaliação é realizada em todo o contexto, desde que o candidato se apresenta na recepção para a entrevista.

Apesar desse obstáculo, têm percebido evolução no perfil dos candidatos, porém, disse que ainda falta interesse para que se aprimorem, cita os cursos gratuitos oferecidos pelo Governo Municipal por meio do programa Educamais, que justamente por serem gratuitos, deveriam ser mais procurados, talvez a população ainda tenha certo receio, mas porquê não conhecem de perto a estrutura e qualidade dos cursos; porém, ressalta o déficit de cursos técnicos gratuitos, como a FATEC de São José dos Campos.

Coincidentemente, a Empresa “B” também afirma que falta postura do candidato até mesmo quando vem entregar seu currículo, acrescenta que apesar da maioria das empresas de Recrutamento e Seleção somente receberem currículo por e-mail ou cadastro on line, eles também disponibilizam esse recurso, mas mantém o contato pessoal, pois é uma oportunidade a mais de avaliarem os candidatos, por meio do contato pessoal.

Quanto à postura dos candidatos, observa que muitos demonstram insegurança, despreparo.

Como fechamento das entrevistas, solicitamos que apontassem o(s) maior(es) obstáculo(s) para o preenchimento das vagas.

Sobre esse tema, a Empresa “A” abordou dois pontos:

- primeiramente o fato das empresas se recusarem a entrevistar alguns candidatos apenas com base em seu currículo, ou seja, se não há a exata

correspondência entre a formação e tempo de experiência demonstrado no currículo e os requisitos traçados no perfil para a vaga, impossibilita-se a continuidade daquele candidato à vaga, mas as vezes, a empresa de Recrutamento e Seleção, me entrevista e análise mais próxima, percebeu que seria um bom candidato, mesmo assim, a empresa requisitante não o aceita;

- num segundo momento, o fato dos candidatos buscarem apenas empresas de renome e altos salários, sem apostarem em oportunidades que permitiriam um crescimento futuro.

Desse modo, conclui que cabe metade da responsabilidade a cada uma das partes, como dificuldades para o preenchimento das vagas.

Pela Empresa “B” foram apontados:

- pré-conceito com as empresas, acreditando que apenas as grandes ou reconhecidas são boas para se trabalhar;
- o fato de algumas empresas não contratarem ex-funcionários;
- postura pessoal inadequada dos candidatos, falta de postura profissional, inflexibilidade, vocabulário (uso excessivo de gírias) e não se adequarem ao ambiente de trabalho.

Encerra a Empresa “B” pleiteando maiores oportunidades para recém-formados em cursos Universitários e comentando que os cursos oferecidos pelo Programa Educamais são bons, os curso da rede privada também, mas que não preparam totalmente para o mercado de trabalho, necessitando de mais vagas de estágio e trainees para que possam adquirir experiência.

5.3 Análise dos pontos de destaque na pesquisa

Constata-se que a Administração Pública atual e a antecessora tomaram medidas concretas no intuito de planejar e preparar Jacareí (SP) para uma mudança econômica e cultural.

Com o advento do Plano Diretor, da Lei que regulamenta o Uso e a Ocupação do Solo e principalmente com a Lei que permite a concessão de isenções tributárias atrelada a geração de empregos na cidade, bem como dependendo do papel social desempenhado pela empresa (medido pela demonstração do valor adicionado) que indica a contribuição desta na geração de riquezas para o Município, comprovou que o desenvolvimento sustentável se dá com início num bom planejamento.

As mudanças começaram há quase uma década e hoje já demonstram seus primeiros frutos. As multinacionais Chery, Sany, Teknia e Armco estão se instalando na cidade, o que aumentará significativamente a oferta de trabalho. Embora o Estudo de Caso mostre que a população da cidade ainda não sente diretamente os reflexos deste crescimento econômico, pois a exceção da Teknia, as demais ainda não estão contratando (pois ainda estão em fase de

construção de suas planta fabris), a iminência da abertura dessas indústrias já fez com que a população buscase incessantemente aumentar sua qualificação profissional.

Paralelamente, percebe-se que a introdução de um programa de capacitação profissional com o oferecimento de cursos gratuitos (por meio do Educamais Lamartine) fez com que muitas pessoas voltassem a estudar, mostrando que carência do município em relação à educação gratuita era um grande obstáculo para a qualificação de mão de obra.

A percepção adquirida por meio das entrevistas às agências de Recrutamento e Seleção sobre a maior disponibilidade de vagas para quem tem curso técnico-profissionalizante, em detrimento àqueles com formação Universitária indica que a Administração está no caminho certo, tanto com o programa Educamais, quanto com as tratativas para implantação da FATEC, nova unidade do SENAI e Escola Técnica Federal, são esses, são projetos importantíssimos e urgentes, para preencherem uma lacuna diagnosticada, qual seja, necessidade de cursos técnico-profissionalizantes de qualidade, oferecidos por instituições reconhecidas e valorizadas pelo mercado de trabalho e gratuitos.

No que tange aos obstáculos para se obter um bom emprego, o gráfico apresentado acerca desses problemas elaborado com base nos questionários respondidos pelos alunos, colocou em primeiro lugar a falta de qualificação “técnico-profissional” e em segundo lugar, a “falta de fluência em outros idiomas”, o que corresponde exatamente aos dois aspectos citados em entrevista pelo Secretário de Desenvolvimento Econômico da cidade, o que demonstra mais uma vez que a Administração local está atenta e conhece as necessidades da população.

Considerando então que existe o oferecimento de cursos públicos (gratuitos) de idiomas e de tantos outros para capacitação profissional, as chances de se reduzir o desemprego na cidade é bastante alta.

No entanto, temos dois pontos relevantes e que merecem atenção.

A pesquisa demonstrou a “falta de fluência em outros idiomas” e a “ausência de vagas na cidade” com o mesmo percentual de incidência, estando ambos empatados (na segunda posição), como maiores dificuldade para a recolocação no mercado de trabalho, seguidos da “falta de experiência”.

A “falta de experiência” foi apontada como ponto crucial indicado pelas empresas de Recrutamento e Seleção, como requisito indispensável, exigido pelas empregadoras. Entretanto, não detectamos medidas da administração pública para minimizar esse problema (falta de experiência), assim, essa questão desponta como um gargalo merecedor de atenção de medidas eficazes e imediatas.

Outro ponto a ser observado é o fato de apenas 60% do público recenseado que se declarou “empregado” trabalhar em Jacareí, diante dos outros 40% que trabalham em outras cidades. Apesar de ser mais da metade das pessoas ouvidas, esse número mostra que o Município não está absorvendo adequadamente sua mão de obra disponível.

Contudo, um comparativo com a cidade vizinha São José dos Campos (SP) foi capaz de reforçar as afirmações que motivaram inicialmente este trabalho, sobre a grande perspectiva de geração de empregos em Jacareí (SP), visto que a cidade tem mantido saldo

positivo entre admissões e demissões, nos últimos seis anos, ao passo que o município adotado para comparação teve saldo negativo nos últimos dois anos.

Por outro vértice, analisando-se a busca por qualificação profissional; os motivos e anseios da população que busca capacitação, compreende-se que isso se tornou uma questão cultural em Jacareí (SP) e tende a aumentar na mesma proporção em que forem disponibilizados cursos gratuitos, pois tanto o público empregado quanto os desempregados, têm buscado aprimoramento, preocupação esta que já adentrou ao cotidiano dos munícipes.

Não obstante, é imprescindível o oferecimento dessas oportunidades de modo gratuito, reforçando a importância das políticas públicas de empregabilidade, pois a gratuidade dos cursos foi mencionada reiteradamente durante toda a pesquisa.

As políticas públicas de empregabilidade vigentes hoje em Jacareí (SP) se mostram bem sucedidas e atendendo aos “anseios da população ou do ator foco daquela política pública”, em consonância com um dos indicadores de sucesso no entendimento de VALLE (2010).

Com base na visão do mesmo autor e desenvolvimento do assunto tratado no subcapítulo 2.4. item c) “Alinhamento entre os objetivos do ente público e o público alvo”, observa-se que houve preocupação e planejamento da Administração Pública em oferecer os cursos pautados por ao menos alguns dos quesitos colacionados como cruciais para garantirem seu sucesso, tais como:

- quais áreas estão contratando mais no momento;
- quais qualificações são consideradas diferenciais no momento da contratação;
- quais seguimentos vêm crescendo mais no Município, com maiores expectativas de surgimento de vagas de emprego.

Por todo o exposto, o caminho trilhado em Jacareí (SP) parece sólido e bem fundamentado. Os resultados se mostram e se mostrarão a médio e longo prazo.

É, portanto, possível adotar-se técnicas de conhecimento da situação e planejamento semelhantes ao PDCA e com isso elevar as chances de sucesso das ações e políticas públicas de um Município.

Quando um problema adentra verdadeiramente à agenda política dos representantes de um Município como foi o caso da vontade de mudar o perfil do trabalhador jacareense e fazer com que a cidade deixasse de depender apenas dos municípios vizinhos para empregar seus moradores, os frutos começam a aparecer.

Implementar programas sérios, contínuos e interligados se mostrou uma saída eficaz, cujos resultados começam a surgir

Diante dos nós críticos destacados nesse trabalho, sugere-se o fortalecimento de programas de estágios para que a população adquira experiência, que se mostrou um gargalo para todos os lados envolvidos nesta questão.

Considerando que três novas frentes de ensino vêm para a cidade (nova unidade do SENAI, FATEC e Escola Técnica Federal) esse deve ser um ponto de convergência na estruturação dos cursos que serão oferecidos.

O fato das indústrias serem altamente automatizadas faz com elas não sejam exatamente o maior responsável pelo número de empregos, mas a riqueza que proporcionam atraem investidores no Setor de Serviços, por isso possuem estreita relação e são ambas de importância para o Município, com o presente trabalho pode-se comprovar que ambas respondem equitativamente pelas vagas de emprego geradas na cidade atualmente.

Associando-se o planejamento existente para fomentar o desenvolvimento econômico (assegurado pelo Plano Diretor e Lei de Uso e Ocupação do Solo), atrelado à geração de vagas de emprego (fomentada pela Lei de isenção tributária do município), permanência dos inúmeros cursos de capacitação e qualificação profissional oferecidos de modo gratuito pela Prefeitura (Educamais) e àqueles que serão brevemente implantados (SENAI, FATEC e Escola Técnica Federal), acrescido como se sugere de medidas para proporcionar vivência/experiência profissional, certamente Jacareí será um exemplo bem sucedido de políticas públicas de geração de emprego e empregabilidade.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As políticas públicas de emprego e empregabilidade em Jacareí avançaram notoriamente. Pode-se apontar inúmeras conquistas como aumento de postos de trabalho comprados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, o grande movimento populacional que se viu estimulado a voltar aos estudos, buscando cursos de capacitação e qualificação profissional, impulsionados pelo desejo de conquistar alguma das novas vagas que a iminência da instalação de multinacionais promoverá, coroado pela oferta de cursos gratuitos na rede pública.

Identifica-se que as políticas públicas de qualificação profissional tem estreita relação com a melhora da mão de obra no município, uma vez que foi comprovado que os maiores obstáculos para a inserção ou recolocação no mercado de trabalho são a “falta de qualificação profissional”, seguida da “ausência de vagas na cidade” e “falta de fluência em outros idiomas”. Se a falta de qualificação profissional é o maior dos obstáculos para que se alcance uma boa vaga de emprego, o fato da Administração Pública desenvolver mecanismos para oferecer essa formação gratuitamente à população, minimizou as diferenças entre os candidatos e aumentou as oportunidades de participar dos processos seletivos.

Na mesma esteira, o planejamento e ações focadas no desenvolvimento econômico da cidade fez com que Jacareí (SP) atraísse novos investidores, que geram mais riquezas e contribuem para com a geração de empregos diretos e indiretos.

O Setor Industrial e o Setor de Serviços se mostraram igualmente importantes para a cidade, desse modo sugere-se a abertura de novos cursos profissionalizantes na área de

serviços, tais como atendimento, manutenção, transporte, limpeza; hotelaria; cozinheiro, dentre outros.

Dessa análise, conclui-se que resta como um obstáculo significativo na busca de redução do desemprego em Jacareí (SP), a falta de experiência e a dificuldade das empresas aceitarem empregados sem comprovação desta, o mercado não está suscetível a dar oportunidades para que o empregado adquira a experiência necessária ao longo do tempo, pois tem buscado profissionais prontos para atuar, de modo imediato.

Concluindo, dois aspectos se admitidos na agenda política Municipal trarão resultados altamente positivos: no aumento da empregabilidade em Jacareí (SP), a abertura de cursos profissionalizantes na área de serviços, e na diminuição do desemprego, a adoção de medidas que estimulem a contratação de pessoas sem experiência ou com pouca experiência, dando-lhe oportunidade de adquiri-la.

A Administração Pública pode aplainar esse caminho, criando ou aumentando programas de estágios e fortalecendo o programa Federal existente, Primeiro Emprego para que a população adquira experiência.

Como comprovou-se por meio deste trabalho, o setor de serviços se mostrou tão importante quanto o industrial, de modo que a Administração Pública deve preocupar-se em criar mais cursos voltados para esse setor.

Considerando que a gratuidade dos cursos oferecidos pela Administração Pública por meio do Educamais criou um importante movimento em Jacareí (SP) em busca de aprimoramento profissional e redescoberta do interesse em adquirir conhecimento, é crucial efetivar o novo SENAI, a FATEC e a Escola Técnica Federal.

Associando-se experiência e qualificação profissional, o tempo para recolocação tende a diminuir.

Nessa linha, de grande valia seria o desenvolvimento de trabalhos futuros para identificar quais áreas, dentro do Setor de Serviços estão mais carentes de mão de obra e quais os cursos de boa qualidade para preparar tais profissionais estão disponíveis, indicando como implantá-los no município.

Outra linha de pesquisa bastante rica seria o aprofundamento nos programas de estágio, seu escopo, como participar deles, seus benefícios para as empresas e demais estabelecimentos que aderem à contratação de estagiários e como a Administração Pública Municipal pode estimular essa prática na cidade.

7. REFERENCIAS

CARVALHO, MARIA DE LOURDES DE; BARBOSA, TELMA REGINA DA COSTA GUIMARÃES; e SOARES, JEFERSON BOECHAT. IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICA PÚBLICA: UMA ABORDAGEM TEÓRICA E CRÍTICA. 2010. disponível em: http://www.inpeau.ufsc.br/wp/wp-content/BD_documentos/coloquio10/214.pdf , acesso em 04/10/12.

COELHO, Ricardo Corrêa. Estado, Governo e Mercado. 2009. CAPES. UAB. 2009.

CONHEÇA O PLANO NACIONAL DE QUALIFICAÇÃO – PNQ, disponível em <http://portal.mte.gov.br/pnq/conheca-o-plano-nacional-de-qualificacao-pnq.htm>, acessado em 24/09/2012).

Demonstração do valor adicionado. Relatório Anual 2011. disponível em: http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/bndes/bndes_pt/Hotsites/Relatorio_Anual_2011/Capitulos/o_bndes_em_numeros/desempenho_economico_financeiro/demonstracao_valor_adicionado.html, acesso em 30/10/2012

ELAINA, Jeniffer. Ciclo PDCA, 2011. disponível em <http://www.empresasedinheiro.com/ciclo-pdca/>, acesso em 04\10\12.

GRANJA, Sandra Inês Baraglio. ELABORAÇÃO E AVALIAÇÃO DE PROJETOS. 2010. CAPES. UAB. 2010.

Lei complementar nº 49, de 12 de dezembro de 2003 - Institui o Plano Diretor de Ordenamento Territorial do Município de Jacareí, nos termos do Estatuto da Cidade, Lei Federal n.º 10.257, de 10 de julho de 2001, e dá outras providências, disponível em: <http://www.legislacaoonline.com.br/jacarei/images/leis/html/C492003.html>, acesso em 30/10/2012

LEI Nº. 4.847, DE 07 DE JANEIRO DE 2005. *Dispõe sobre Uso, Ocupação e Urbanização do Solo do Município de Jacareí, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.legislacaoonline.com.br/jacarei/images/leis/html/L48472005.html>, acesso em 30/10/2012*

LEI Nº. 5.100, DE 17 DE OUTUBRO DE 2007. *Altera a Lei nº 4.847, de 07 de janeiro de 2005, que 'dispõe sobre Uso, Ocupação e Urbanização do Solo do Município de Jacareí, e dá outras providências' e dispõe sobre a regularização das construções clandestinas e/ou irregulares. Disponível em: <http://www.legislacaoonline.com.br/jacarei/images/leis/html/L51002007.html>, acesso em 30/10/2012*

LEI Nº. 5.493/2010, 13 DE JULHO DE 2010. *Dispõe sobre a concessão de incentivos tributários no Município. Disponível em: <http://www.legislacaoonline.com.br/jacarei/images/leis/html/L54932010.html>, acesso em 30/10/2012*

MARÇAL, Fábio Azambuja; HOFF, Márcio; RODRIGUES, Marga Muller; MACHADO, Rita de Cássia; e MORIGI, Valter Morigi. Escolarização e educação profissional de trabalhadores no Brasil: um olhar sobre as experiências. *Revista Brasileira de História & Ciências Sociais*. Vol. 3 N° 5, Julho de 2011. © 2011 by RBHCS, disponível em: http://www.sumarios.org/sites/default/files/pdfs/65725_7431.PDF, acesso em 04/10/12.

Ministério do Trabalho e Emprego. Perfil do Município. Disponível em http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_perfil_municipio/index.php, acesso em 02/11/2012

Ministério do Trabalho e Emprego. Perfil do Município. Disponível em http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_perfil_municipio/index.php, acesso em 02/11/2012

NEVES JUNIOR, *Leonardo Ferreira e PAIVA, Luis Henrique*. A relação entre crescimento econômico e emprego no Brasil: referencial teórico, evidências empíricas e recomendações de políticas. Disponível em <http://www.cepal.org/brasil/noticias/noticias/3/34013/arelacaoentrecrescimentoeconomicoLeonardoLuisHenrique.pdf>, acesso em 11/10/2012.

PACHECO, Hasla de Paula e ARANHA, Antônia Vitória Soares. 2010. EDUCAÇÃO PROFISSIONAL INTEGRADA À EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS: UMA EXPERIÊNCIA NA POLÍTICA PÚBLICA MUNICIPAL, disponível em http://www.senept.cefetmg.br/galerias/Anais_2010/Artigos/GT7/EDUC_PROF_INTEGRADA_EJA.pdf, acesso em 03/10/2012.

Perfil Municipal. Disponível em: <http://www.seade.gov.br/produtos/perfil/perfilMunEstado.php>, acesso em 01/11/2012.

PORTAL TEM – MAIS EMPREGO. Disponível em <http://portal.mte.gov.br/spetr/portal-mais-emprego/>, acessado em 24/09/2012).

RUA, Maria das Graças. Políticas Públicas. 2009. CAPES. UAB.2009.

SACHS, Ignacy. Inclusão social pelo trabalho decente: oportunidades, obstáculos, políticas públicas. 2004. Estudos Avançados. SciFloBrasil. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142004000200002, acesso em 01/10/2012.

SANTOS, Georgia Sobreira dos. A Qualificação Profissional como Instrumento de Regulação Social: do PLANFOR AO PNQ. Disponível em: <http://www.anped.org.br/reunioes/27/gt09/t099.pdf>, Acesso em 25/12/2012.

VALLE, André Bittencourt do; SOARES, Carlos Alberto Pereira; FINNOCCHIO JR, José e SILVA, Lincoln de Souza Firmino da. Fundamentos do gerenciamento de projetos. Rio de Janeiro. Editora FGV. 2ª Edição. 2010.

APÊNDICE 1 – QUESTIONÁRIO APLICADO NO EDUCAMAIS

Idade: _____	Sexo M () F ()	Data: ___/___/___
Instituição / Escola (última ou atual): _____		
Há quanto tempo mora em Jacareí? _____		Bairro: _____
1. Grau de Instrução		
Ensino médio:	<input type="checkbox"/> completo	<input type="checkbox"/> cursando <input type="checkbox"/> incompleto
Curso Superior:	<input type="checkbox"/> completo	<input type="checkbox"/> cursando <input type="checkbox"/> incompleto
Pós Graduação:	<input type="checkbox"/> completo	<input type="checkbox"/> cursando <input type="checkbox"/> incompleto
Curso Profissionalizante	<input type="checkbox"/> completo	<input type="checkbox"/> cursando <input type="checkbox"/> não tem
Outros: _____		
2. Curso de Idiomas		
<input type="checkbox"/> Possui Qual(is)? _____		
<input type="checkbox"/> Não possui		
3. Já trabalhou com Carteira assinada?		
<input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não		
4. Está trabalhando atualmente?		
<input type="checkbox"/> sim em qual cidade? _____		
<input type="checkbox"/> não		
5. Trabalha em que área?		
<input type="checkbox"/> indústria <input type="checkbox"/> comércio		
<input type="checkbox"/> prestação de serviços <input type="checkbox"/> outros		
6. Se já esteve desempregado(a), quanto tempo demorou para conseguir recolocação no mercado de trabalho?		
<input type="checkbox"/> 1 mês		
<input type="checkbox"/> 6 meses		
<input type="checkbox"/> mais de um ano		
<input type="checkbox"/> (outros)		
especificar: _____		
7. Qual foi o maior obstáculo que encontrou para conseguir emprego?		
<input type="checkbox"/> falta de qualificação técnico-profissional		
<input type="checkbox"/> não possuir fluências em outros idiomas		
<input type="checkbox"/> baixa remuneração oferecida		
<input type="checkbox"/> ausência de vagas na cidade		
<input type="checkbox"/> ausência de vagas na região		
<input type="checkbox"/> qualificação muito acima do exigido		
<input type="checkbox"/> (outros)		
especificar: _____		
8. Qual a sua opinião sobre os cursos de qualificação profissional existentes em Jacareí, (Universidades, Cursos Profissionalizantes, Cursos de Idioma, etc.)? Eles preparam efetivamente para o mercado de trabalho de Jacareí (SP)?		
9. Na sua opinião, qual a relação entre o grau de instrução(escolaridade) e a obtenção de bons empregos?		
10. Na sua opinião, o EDUCAMAIS contribui para a melhora na educação do Município? Justifique resumidamente.		
11. Na sua opinião, qual será o impacto das Multinacionais e outras empresas que se instalarão em Jacareí, na geração de empregos? Você se acha qualificado (a) para disputar uma vaga?		
12. Você quer acrescentar alguma coisa a mais, sobre qualificação e mercado de trabalho, não perguntado nesta pesquisa?		

**APÊNDICE 2 – QUESTIONÁRIO APLICADO EM COLÉGIO PARTICULAR
(REDE PRIVADA)**

Idade: _____	Sexo M () F ()	Data: ___/___/___
Instituição / Escola (última ou atual): _____		
Há quanto tempo mora em Jacareí? _____		Bairro: _____
1. Grau de Instrução		
Ensino médio:	<input type="checkbox"/> completo	<input type="checkbox"/> cursando <input type="checkbox"/> incompleto
Curso Superior:	<input type="checkbox"/> completo	<input type="checkbox"/> cursando <input type="checkbox"/> incompleto
Pós Graduação:	<input type="checkbox"/> completo	<input type="checkbox"/> cursando <input type="checkbox"/> incompleto
Curso Profissionalizante	<input type="checkbox"/> completo	<input type="checkbox"/> cursando <input type="checkbox"/> não tem
Outros: _____		
2. Curso de Idiomas		
<input type="checkbox"/> Possui Qual(is)? _____		
<input type="checkbox"/> Não possui		
3. Já trabalhou com Carteira assinada? <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não		
4. Está trabalhando atualmente? <input type="checkbox"/> sim em qual cidade? _____ <input type="checkbox"/> não		
5. Trabalha em que área? <input type="checkbox"/> indústria <input type="checkbox"/> comércio <input type="checkbox"/> prestação de serviços <input type="checkbox"/> outros		
6. Se já esteve desempregado(a), quanto tempo demorou para conseguir recolocação no mercado de trabalho? <input type="checkbox"/> 1 mês <input type="checkbox"/> 6 meses <input type="checkbox"/> mais de um ano <input type="checkbox"/> (outros) especificar: _____		
7. Qual foi o maior obstáculo que encontrou para conseguir emprego? <input type="checkbox"/> falta de qualificação técnico-profissional <input type="checkbox"/> não possuir fluências em outros idiomas <input type="checkbox"/> baixa remuneração oferecida <input type="checkbox"/> ausência de vagas na cidade <input type="checkbox"/> ausência de vagas na região <input type="checkbox"/> qualificação muito acima do exigido <input type="checkbox"/> (outros) especificar: _____		
8. Qual a sua opinião sobre os cursos de qualificação profissional existentes em Jacareí, (Universidades, Cursos Profissionalizantes, Cursos de Idioma, etc.)? Eles preparam efetivamente para o mercado de trabalho de Jacareí (SP)?		
9. Na sua opinião, qual a relação entre o grau de instrução(escolaridade) e a obtenção de bons empregos?		
10. Na sua opinião, a Instituição que você estuda, contribui para a melhora na educação do Município? Justifique resumidamente.		
11. Na sua opinião, qual será o impacto das Multinacionais e outras empresas que se instalarão em Jacareí, na geração de empregos? Você se acha qualificado (a) para disputar uma vaga?		
12. Você quer acrescentar alguma coisa a mais, sobre qualificação e mercado de trabalho, não perguntado nesta pesquisa?		

APÊNDICE 3 – QUESTIONÁRIO APLICADO NO SEST/SENAT (SISTEMA S)

Idade: _____	Sexo M () F ()	Data: ___/___/___
Instituição / Escola (última ou atual): _____		
Há quanto tempo mora em Jacareí? _____		Bairro: _____
1. Grau de Instrução		
Ensino médio:	<input type="checkbox"/> completo	<input type="checkbox"/> cursando <input type="checkbox"/> incompleto
Curso Superior:	<input type="checkbox"/> completo	<input type="checkbox"/> cursando <input type="checkbox"/> incompleto
Pós Graduação:	<input type="checkbox"/> completo	<input type="checkbox"/> cursando <input type="checkbox"/> incompleto
Curso Profissionalizante	<input type="checkbox"/> completo	<input type="checkbox"/> cursando <input type="checkbox"/> não tem
Outros: _____		
2. Curso de Idiomas		
<input type="checkbox"/> Possui Qual(is)? _____		
<input type="checkbox"/> Não possui		
3. Já trabalhou com Carteira assinada?		
<input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não		
4. Está trabalhando atualmente?		
<input type="checkbox"/> sim em qual cidade? _____		
<input type="checkbox"/> não		
5. Trabalha em que área?		
<input type="checkbox"/> indústria <input type="checkbox"/> comércio		
<input type="checkbox"/> prestação de serviços <input type="checkbox"/> outros		
6. Se já esteve desempregado(a), quanto tempo demorou para conseguir recolocação no mercado de trabalho?		
<input type="checkbox"/> 1 mês		
<input type="checkbox"/> 6 meses		
<input type="checkbox"/> mais de um ano		
<input type="checkbox"/> (outros)		
especificar: _____		
7. Qual foi o maior obstáculo que encontrou para conseguir emprego?		
<input type="checkbox"/> falta de qualificação técnico-profissional		
<input type="checkbox"/> não possuir fluências em outros idiomas		
<input type="checkbox"/> baixa remuneração oferecida		
<input type="checkbox"/> ausência de vagas na cidade		
<input type="checkbox"/> ausência de vagas na região		
<input type="checkbox"/> qualificação muito acima do exigido		
<input type="checkbox"/> (outros)		
especificar: _____		
8. Qual a sua opinião sobre os cursos de qualificação profissional existentes em Jacareí, (Universidades, Cursos Profissionalizantes, Cursos de Idioma, etc.)? Eles preparam efetivamente para o mercado de trabalho de Jacareí (SP)?		
9. Na sua opinião, qual a relação entre o grau de instrução(escolaridade) e a obtenção de bons empregos?		
10. Na sua opinião, o Sistema “S” (SESI, SENAI, SEST/SENAT) contribuem para a melhora na educação do Município? Justifique resumidamente.		
11. Na sua opinião, qual será o impacto das Multinacionais e outras empresas que se instalarão em Jacareí, na geração de empregos? Você se acha qualificado (a) para disputar uma vaga?		
12. Você quer acrescentar alguma coisa a mais, sobre qualificação e mercado de trabalho, não perguntado nesta pesquisa?		

APÊNDICE 4 - ROTEIRO PARA ENTREVISTA COM SECRETÁRIO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO

Nome:

Cargo:

Data: ____/____/____

1. Quais foram (em que período ocorreram) e quais são as principais políticas públicas aplicadas no Município de Jacareí, voltadas à Geração de Empregos?
2. Quais foram os maiores benefícios gerados por essas políticas públicas?
3. Qual é a expectativa de geração de empregos, com as novas indústrias que se instalarão em Jacareí a partir de 2012, incluindo as multinacionais (Chery, Sany, Tecknia e Armco)?
4. Quais são os principais indicadores utilizados pela Administração Pública para acompanhar e aferir a efetividade de suas políticas públicas (de desenvolvimento econômico e geração de emprego em Jacareí)?
5. Jacareí desponta como uma das cidades mais promissoras do Estado de São Paulo, o índice de geração de emprego e de desemprego é compatível com essa posição? Quais os índices e dados que colaboram para esta posição?
6. Na sua opinião, a mão de obra, em Jacareí está qualificada para ser absorvida pelas novas empresas? Justifique.
7. Com a vinda dessas novas empresas, a indústria ou prestação de serviços será responsável pela maioria dos empregos em Jacareí? Quais os dados que corroboram para isto?
8. Como as políticas públicas na área da Educação têm auxiliado na melhoria da empregabilidade em Jacareí? E os sistemas "Ss"?
9. Na sua opinião, como as políticas públicas podem influenciar no aumento de empregos e no grau de empregabilidade dos jacareieenses? Cite exemplos
10. Na sua opinião, qual é o maior obstáculo para a recolocação no mercado de trabalho, dos moradores em Jacareí?
 - () falta de qualificação técnico-profissional
 - () não possuir fluências em outros idiomas
 - () baixa remuneração oferecida
 - () ausência de vagas na cidade
 - () ausência de vagas na região
 - () qualificação muito acima do exigido
 - () (outros) especificar
11. Cite alguns fatores de sucesso e de insucesso na implantação e gestão das políticas públicas de geração de empregos.
12. Gostaria de acrescentar algo, que não foi perguntado nesta Entrevista?

APÊNDICE 5 - ROTEIRO PARA ENTREVISTA AGÊNCIA DE EMPREGO

Nome do(a) Entrevista(o): _____

Formação: _____

Cargo: _____

Empresa: _____

1. Quanto tempo esta Empresa atua em Jacareí, na área de recrutamento e seleção?
2. Quanto tempo, em média uma vaga aberta demora para ser preenchida? Quantas vagas são abertas por mês na sua Agencia de Recrutamento e Seleção? Quantas são preenchidas por mês?
3. Houve aumento ou diminuição na oferta de vagas nos últimos 12 meses? Pode indicar os motivos?
4. Qual setor oferece mais vagas no momento? Há mais vagas para profissionais com formação Universitária ou com cursos técnico-profissionalizantes?
5. Há muitas contratações de pessoas que residem em outras cidades? Por quê?
6. O que é mais decisivo na hora da contratação, qualificação (estudo) ou experiência?
7. As vagas pedem muito mais qualificação do que realmente é necessário? (Pois esta é a impressão dos estudantes ouvidos até o momento).
8. Outros idiomas são imprescindíveis, por quê? Ainda é um diferencial ou se tornou pré-requisito?
9. Qual é sua opinião geral sobre o perfil dos candidatos de Jacareí? Tem percebido alguma evolução nesse perfil? Comente.
10. Qual(is) é(são) o(s) maior(es) obstáculo(s) para preenchimento das vagas?
11. Gostaria de acrescentar alguma coisa que não foi perguntada nesta entrevista?