

**MERCADO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NAVIRAÍ-MS: UM ESTUDO
A PARTIR DA ÓTICA DOS EMPREGADORES**

Larissa Evelin Santos Nicomedes
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul/CPNV
larissaevilin.nicomedes@gmail.com

Jaiane Aparecida Pereira
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul/CPNV
jaiane.pereira@ufms.br

Sibelly Resch
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul/CPNV
sibelly.resch@ufms.br

RESUMO

O objetivo do presente trabalho foi analisar fatores relacionados ao mercado de trabalho no município de Naviraí-MS, a partir da ótica dos empregadores. A pesquisa foi desenvolvida no escopo de um projeto de extensão com objetivos distintos, incluindo a proposição de ações que possam contribuir para o aperfeiçoamento da qualificação profissional dos trabalhadores no município. A pesquisa que se apresenta classifica-se como quantitativa descritiva, com coleta de dados realizada a partir da aplicação de questionários enviados para empresas de Naviraí, sendo que o maior percentual da amostra é de empresas que fazem parte da Associação Comercial e Empresarial de Naviraí. A amostra, por conveniência, contou com 52 respondentes que são empresários ou ocupantes de cargos administrativos nas empresas, responsáveis pela contratação de pessoal. Como resultado, pôde-se verificar a necessidade de melhoria na qualificação profissional, sobretudo a capacitação técnica, pois constatou-se que falta mão de obra no mercado de trabalho em Naviraí e a mão de obra disponível necessita de qualificação ou de aperfeiçoamento. Ademais, os empregadores apontam o perfil do candidato e a experiência na área como requisitos mais importante para a contratação.

Palavras-chave: Mercado de trabalho; Qualificação profissional; Naviraí.

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho apresenta grande importância para a economia devido à sua ligação com assuntos como pobreza, equidade e bem-estar (RAMOS, 2007). No Brasil, as discussões sobre esse mercado perpassam a questão da falta de mão de obra qualificada (SCHWARTZMAN; CASTRO, 2013) e a temática do desemprego (KATO; PONCHIROLLI, 2002). Para além do aspecto de natureza econômica, destaca-se que o mercado de trabalho é um espaço de socialização do indivíduo e, portanto, deve ser pensado também pelo aspecto de natureza social (RAMOS, 2007).

Para medir o desempenho do mercado de trabalho geralmente é utilizada a taxa de desemprego (RAMOS, 2007). O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) faz o acompanhamento desse índice de forma trimestral por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral (PNADC/T). No ano de 2017, a taxa de desemprego ficou na média em torno de 13% (IBGE SIDRA, 2018). Embora esse índice seja imprescindível para monitorar o mercado de trabalho de forma ampla, discute-se a necessidade de investigar questões relacionadas ao mercado de trabalho de modo mais local, como a qualidade da mão de obra disponível a nível municipal e a carência de mão de obra das organizações inseridas neste contexto. Isto porque o desempenho do mercado de trabalho impacta na economia local e regional (OLIVEIRA; PICCININI, 2011).

Em pesquisa sobre o desenvolvimento local e regional da Microrregião de Iguatemi no estado do Mato Grosso do Sul, Pereira et al. (2017) evidenciaram que o município de Naviraí se destacou como um polo concentrador da microrregião, o que, segundo os autores, pode levá-lo a assumir o papel de protagonista na busca pelo desenvolvimento regional. Isto porque o município possui uma população bem maior do que das outras cidades, embora seja considerada como uma cidade de pequeno porte com aproximadamente 55.000 habitantes, obteve crescimento acentuado ao longo do tempo; e também pelo seu Produto Interno Bruto (PIB) que está acima da média dos outros municípios (PEREIRA et al., 2017).

Entretanto, ainda que exista essa condição favorável, quando se investiga alguns índices, como o Índice de Desenvolvimento Municipal (IDHM), a renda *per capita* e a escolaridade, percebe-se a necessidade de melhoria. Observa-se que, embora todos os índices de Naviraí sejam maiores do que da Microrregião de Iguatemi, são menores do

II Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação

20 a 23 de novembro de 2018 - Naviraí - MS



que do estado de Mato Grosso do Sul (MS) e do Brasil. Em 2010, o IDHM de Naviraí era de 0,700, da Microrregião de Iguatemi 0,653, do MS 0,729 e do Brasil 0,727. A renda *per capita* de Naviraí era de R\$ 683,86, da Microrregião de Iguatemi R\$ 514,27, do MS R\$ 799,34 e do Brasil R\$ 793,87. Quando se trata da escolaridade, em 2010, apenas 28% das pessoas com 25 anos ou mais possuía ensino médio completo, sendo que esse dado na Microrregião era de 20,93%, no MS 34,88% e no Brasil 35,83% (PNUD, 2013; PEREIRA et al., 2017).

Ademais, o município de Naviraí sofreu um grande impacto com o fechamento de uma importante indústria no município. Em 2014 a cidade de Naviraí tinha 13.135 pessoas ocupadas, mas em 2015, esse número caiu drasticamente para 11.702, ou seja, uma redução de aproximadamente 2.000 postos de trabalho (IBGE, 2018). Além do fechamento dessa empresa, o cenário de crise econômica que assola o país desde 2013, certamente contribuiu para o aumento do desemprego no município.

Diante desse cenário e considerando a importância da inserção do trabalhador no mercado de trabalho pelo aspecto de natureza econômica e pelo social, discute-se a necessidade de gerar dados mais específicos sobre o mercado de trabalho de Naviraí, para conhecer tanto as demandas dos empregadores, quanto as formas de melhorar a qualificação profissional. A partir disso, pode-se propor estratégias para suprir as demandas de cada uma das partes e, conseqüentemente, fomentar a economia local para auxiliar o município a melhorar as condições de protagonismo para o desenvolvimento da região.

Sendo assim, o objetivo do presente trabalho foi analisar fatores relacionados ao mercado de trabalho no município de Naviraí-MS, a partir da ótica dos empregadores. A pesquisa foi desenvolvida no escopo de um projeto de extensão com objetivos distintos, incluindo a proposição de ações que possam contribuir para o aperfeiçoamento da qualificação profissional dos trabalhadores no município.

O trabalho está estruturado em três partes, além desta introdução. A revisão da literatura inclui discussões sobre o mercado de trabalho. Depois são apresentados os procedimentos metodológicos e, em seguida, realiza-se a apresentação e análise dos dados. Por fim, apresentam-se as conclusões do trabalho.

2 MERCADO DE TRABALHO

Para entender o mercado de trabalho, discute-se inicialmente cada um dos termos de forma separada. O mercado, num sentido amplo, pode ser compreendido como um ambiente no qual acontecem as trocas. Participam desse espaço os agentes e as instituições, que estão empenhados em vender ou comprar um bem e prestar ou receber um serviço (COELHO, 2012). O trabalho, por sua vez, como revela Ramos (2007, p. 7) “tem em sua essência um valor social que o acompanha desde as sociedades humanas menos complexas até o mundo atual”.

O termo trabalho passou por processos históricos, religiosos e filosóficos, apresentando ao longo do tempo duas percepções totalmente divergentes: no primeiro eixo, era associado à noção de sacrifício, esforço incomum, de carga, fardo, algo esgotante para quem realiza; no segundo, o trabalho surge com conceitos e visões contrárias à primeira linhagem de ideias, com um aspecto mais positivo e valorativo, relacionado à aplicação das capacidades humanas (BASTOS; PINHO; COSTA, 1995).

Ao unir os termos citados, tem-se o mercado de trabalho, que pode ser caracterizado como o espaço em que ocorrem transações de trabalho. Nesse mercado, o trabalho é considerado um produto, os trabalhadores são os vendedores, os empregadores atuam como compradores e os salários, podem ser considerados como o preço (HORN, 2006 *apud* OLIVEIRA; PICCININI, 2011). Seguindo essa linha de raciocínio, Chiavenato (2010) reitera que o mercado de trabalho é composto pelas oportunidades de trabalho ofertadas pelas diversas organizações e pela quantidade de mão de obra disponível. Desta forma, ocorrem transações e relacionamentos, destacando-se os relacionamentos financeiros e pessoais entre empregado e empregador (CHIAVENATO, 2010). Ramos (2007) defende ainda que é extremamente relevante associar o termo mercado de trabalho, não somente aos aspectos econômicos, mas também caracterizá-lo como um espaço de socialização do indivíduo.

Historicamente, vários pensadores clássicos e contemporâneos têm estudado o mercado de trabalho. O economista Adam Smith fez as primeiras referências ao termo no final do século XVIII, período este em que ocorreu a Revolução Industrial, no qual sucede, de fato, a necessidade de discussão das questões sobre mercado de trabalho (OLIVEIRA; PICCININI, 2011).

II Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação

20 a 23 de novembro de 2018 - Naviraí - MS



No Brasil, segundo Dedecca (2005), o processo de formação do mercado e das relações de trabalho deve ser entendido a partir de alguns aspectos, como a transição do trabalho escravo para o trabalho livre e as diversas leis que foram sendo criadas no decorrer da história brasileira (DEDECÇA, 2005). Para Oliveira (2015), o mercado de trabalho brasileiro tem sua constituição por meio da influência de algumas características, que são: a ausência de políticas públicas e sociais efetivas, acelerada transição demográfica e excesso de mão-de-obra. A partir dessa conjuntura, obteve-se um resultado de desigualdade de renda e o fortalecimento do trabalho informal (OLIVEIRA, 2015). A falta de estabilidade no emprego e a alta rotatividade também se constituem como problemas crônicos do mercado brasileiro (OLIVEIRA, 2010).

Oliveira (2010) faz uma análise na economia brasileira a partir dos anos de 1970 e revela que, desde essa época, o Brasil vem apresentando um quadro crítico, com uma série de crises subsequentes. Dentre os fatores que contribuíram para isso, o autor destaca a dívida externa, a inflação, a estabilização inflacionária e a abertura comercial. Esses fatores culminaram em um baixo crescimento do PIB, e com isso a elevação do desemprego (OLIVEIRA, 2010). O autor destaca ainda que a soma de todos esses fatores acarretou o fechamento de empresas tradicionais, reorganizando aquelas mais competitivas e alterando perfis ocupacionais, tecnológicos e espaciais.

O desempenho do mercado de trabalho é de extrema importância para o desenvolvimento de uma economia, inclusive para os níveis salariais, as taxas de emprego/desemprego, a distribuição de renda, os incrementos de produtividade e investimentos em qualificação (OLIVEIRA; PICCININI, 2011). Para Oliveira e Piccinini (2011), todos esses fatores estão direta ou indiretamente relacionados ao mercado de trabalho e à economia de maneira geral. Para acompanhar o desempenho do mercado de trabalho, o indicador mais utilizado é a taxa de desemprego (RAMOS, 2007). Para o IBGE a taxa de desemprego, também conhecida como taxa de desocupação, é verificada por meio da proporção entre a População Desempregada e a População Economicamente Ativa (PEA) (SIDRA IBGE, 2018).

Em estudo sobre a evolução do mercado de trabalho no Brasil de 1992 a 2005, período que envolveu a transição de paradigma econômico em direção à abertura

II Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação

20 a 23 de novembro de 2018 - Naviraí - MS



comercial do país, Ramos (2007) destacou o papel da informalidade¹ nas análises do mercado brasileiro, que representava cerca de 50% da PEA daquele período. Além disso, a globalização e o processo de reestruturação produtiva intensificados nos anos 2000, provocaram mudanças significativas na forma como o mercado de trabalho brasileiro se organizava, criando cenários de crescimento dos índices de desemprego e de precariedade de emprego (BALASSIANO; SEABRA; LEMOS, 2005; OLIVEIRA, 2010).

Neste contexto, segundo Balassiano, Seabra e Lemos (2005), começa a ser difundida no país, a valorização profissional como estratégia para enfrentar o desemprego, com destaque a importância da qualificação profissional e da empregabilidade. A qualificação pode ser vista como o resultado de uma construção social, que envolve as dimensões técnica/ profissional, as capacidades práticas e o conhecimento das técnicas do processo de trabalho (RIGBY; SANCHIS, 2006). Para Guimarães (2014) a educação profissional pode ser uma forma de inserção das pessoas no mercado de trabalho, de elevação da renda do trabalhador e, por outro lado, do atendimento aos anseios da mão de obra por parte das empresas.

A empregabilidade é a capacidade do indivíduo de permanecer no mercado de trabalho. Ela está diretamente associada à qualificação profissional e pode ser representada por um conjunto de atributos, como aspectos da educação formal, a capacidade de aprender permanentemente, a capacidade de empreender e outras atitudes com iniciativa, autonomia e versatilidade (BALASSIANO; SEABRA; LEMOS, 2005). Vários aspectos influenciam as chances de obtenção de trabalho pelo indivíduo. Balassiano, Seabra e Lemos (2005) destacam que tanto a escolaridade como a idade têm efeito positivo sobre a empregabilidade. Os autores destacam ainda que, trabalhadores com maior escolaridade tendem a receber salários maiores.

Sendo assim, diante das discussões apresentadas, destaca-se por um lado, a importância do trabalho para o indivíduo e, por outro, a relevância do mercado de trabalho para a economia em geral. Portanto, deve-se incentivar a melhoria da qualificação profissional de forma que atenda a demanda do mercado de trabalho, ou seja, deve-se entender a necessidade das organizações para identificar formas de qualificar os

¹ Ramos (2007) define a informalidade como o contingente de trabalhadores que não estão protegidos pela legislação trabalhista.

indivíduos.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este trabalho trata-se de uma pesquisa de natureza quantitativa do tipo descritiva. A pesquisa quantitativa é caracterizada pela quantificação dos dados nos fenômenos pesquisados, tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas (RICHARDSON, 2008). A pesquisa do tipo descritiva tem como propósito descrever as características de determinada população ou o estabelecimento de relações entre variáveis (TRIVINÕS, 2008).

Com relação aos procedimentos técnicos foram utilizados a pesquisa bibliográfica e a pesquisa de campo. A pesquisa bibliográfica é aquela realizada com base em materiais já publicados, como livros e artigos (GIL, 2015). A pesquisa de campo, por seu turno, envolve a coleta de dados no ambiente natural no qual os fatos acontecem (SEVERINO, 2007).

Foram coletados dados primários por meio de questionários aplicados a empregadores do município de Naviraí-MS. O questionário foi dividido em duas partes e composto por 18 perguntas abertas e fechadas, a maioria de múltipla escolha. A primeira parte buscou identificar o perfil do respondente e da empresa. A segunda parte investigou a opinião do respondente sobre o mercado de trabalho em Naviraí, incluindo questões sobre a disponibilidade de mão de obra, as formas de contratação, as dificuldades encontradas com relação à qualificação profissional e aspectos de demissão. Destaca-se que foi realizado um pré-teste (MARCONI; LAKATOS, 2017) com 4 empresários que responderam ao questionário e retornaram aos pesquisadores com sugestões de melhoria e adequação das perguntas.

Para a coleta de dados, optou-se pelas empresas que fazem parte da Associação Comercial e Empresarial de Naviraí (ACEN), sendo a amostra caracterizada por conveniência. Os respondentes são empresários ou ocupantes de cargos administrativos nas empresas, responsáveis pela contratação de pessoal. A ACEN conta com aproximadamente 260 associados. Os questionários foram distribuídos em uma reunião ocorrida em novembro de 2017 na ACEN e também foram enviados por e-mail.

Para o cálculo da amostra utilizou-se um erro amostral de 10%, 95% de nível de

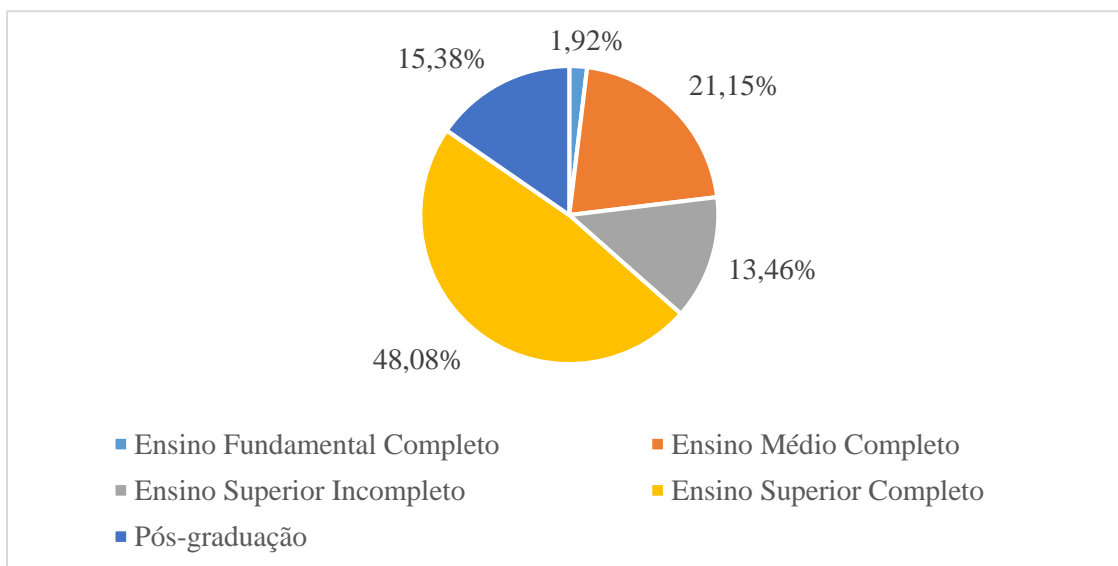
confiança e a distribuição da população foi considerada homogênea, o que resultou na necessidade de, no mínimo, 50 respondentes (BARBETTA, 1999). Obteve-se um total de 52 questionários válidos, que representa 20% dos associados. Para análise dos dados foi utilizada estatística descritiva com o auxílio do *software* Microsoft Excel 2013.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Apresenta-se primeiramente o perfil dos respondentes e das empresas. Depois se apresenta a visão dos respondentes sobre questões relacionadas ao mercado de trabalho em Naviraí, incluindo perguntas sobre a disponibilidade de mão de obra, as formas de contratação, as dificuldades encontradas com relação à qualificação profissional e aspectos de demissão.

Os respondentes são assim caracterizados: 53,85% do sexo masculino e 46,15% do sexo feminino. Em relação à faixa etária, 53,85% tem entre 30 a 45 anos, 26,92% de 46 a 60 anos e apenas 19,23% de 18 a 29 anos. Na Figura 1 é apresentada a escolaridade dos respondentes.

Figura 1: Escolaridade dos respondentes



Fonte: autores com base nos dados da pesquisa.

Observa-se que a maioria dos respondentes, 48,08% possuem ensino superior completo e 13,46% ensino superior incompleto. Aqueles que possuem pós-graduação são

II Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação

20 a 23 de novembro de 2018 - Naviraí - MS



15,38%. Ao somar esses três dados, tem-se que 76,92% dos respondentes possuem educação superior, mostrando que os responsáveis pela contratação possuem certa qualificação formal. Apenas 21,15% possuem ensino médio completo e 1,92% ensino fundamental completo. Desses respondentes, 67,31% são os proprietários das empresas e o restante (32,69%) ocupam cargos administrativos.

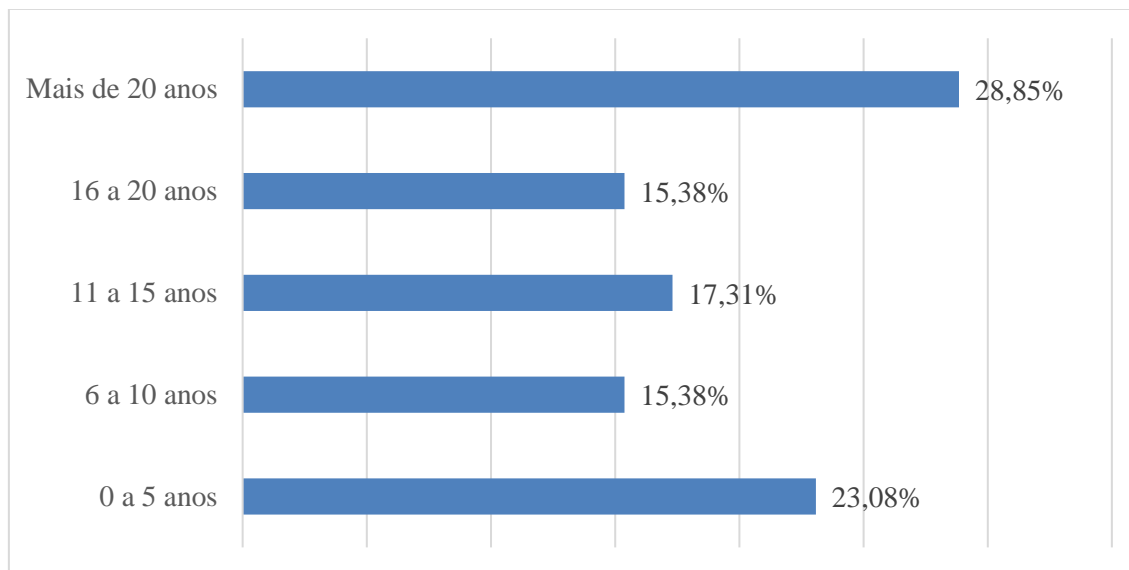
Em relação ao tipo de atividade desenvolvida pelas empresas pesquisadas, 67,31% atuam no comércio, 23,08% no ramo de serviços, 5,77% na agricultura e 3,85% na indústria. Vale ressaltar que esse maior número de empresas do comércio ocorreu pela delimitação de empresas associadas à ACEN como campo para a pesquisa. De forma geral, o ramo de atuação dessas empresas está no setor alimentício com 25,00%, seguido do vestuário com 21,15%. Ao considerar somente o comércio, o ramo de atuação envolveu ainda empresas de cosméticos, farmacêutica, veículos, ferramentas e papelaria. Quanto ao serviço, englobou empresas do ramo de hotelaria, educação, saúde e contabilidade. Como a amostra é heterogênea no que concerne ao ramo de atuação, pode-se ter uma noção ampla do mercado de trabalho em Naviraí.

O porte das empresas investigadas foi mensurado por meio do número de empregados, baseando-se na classificação do SEBRAE (SEBRAE, 2013). A classificação é diferente dependendo do setor, se indústria ou comércio e serviços². Considerando essa diferença, as empresas pesquisadas foram enquadradas como: 44,23% microempresa, 44,23% pequena empresa, 7,69% média empresa e 3,85% grande empresa. Destaca-se que ao somar o número de funcionários de todas as empresas, obteve-se um total de 1668 trabalhadores, o que mostra a representatividade das 52 empresas participantes.

Em relação ao tempo em que as empresas atuam no município de Naviraí/MS, os resultados são mostrados na Figura 2.

² Na indústria a classificação ocorre da seguinte forma: até 19 pessoas ocupadas – microempresa; de 20 a 99 – pequena empresa; de 100 a 499 – média empresa; 500 pessoas ocupadas ou mais – grande empresa. No comércio e serviços a classificação ocorre como segue: até 9 pessoas ocupadas – microempresa; de 10 a 49 – pequena empresa; de 50 a 99 – média empresa; 100 pessoas ocupadas ou mais – grande empresa (SEBRAE, 2013).

Figura 2: Tempo de atuação das empresas no mercado em Naviraí

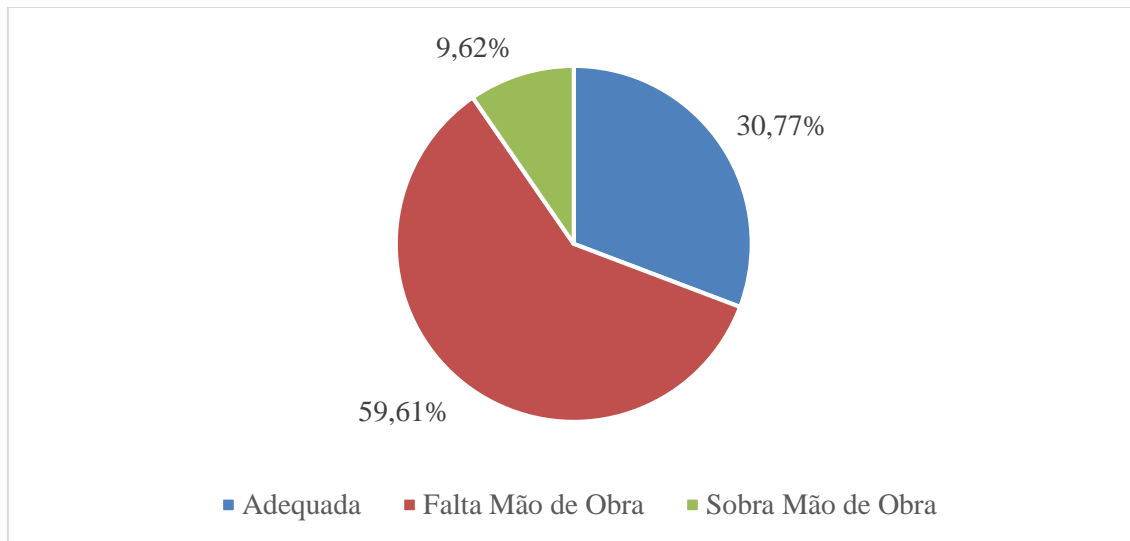


Fonte: autores com base nos dados da pesquisa.

Observa-se que maioria das empresas participantes da pesquisa (28,85%) estão no mercado há mais de 20 anos, o que mostra bastante experiência, principalmente se somar a porcentagem daquelas que possuem tempo de atuação de 16 a 20 anos (15,38%) e de 11 a 15 anos (17,31%), totalizando 61,54%. Apesar disso, novas empresas estão surgindo, pois 23,08% estão atuando em um período de 0 a 5 anos e 15,38% de 6 a 10 anos. Essa distribuição favorece o entendimento da visão dos empregadores de forma ampla, tanto por empresas que estão começando, como daquelas mais experientes.

Quanto às percepções dos empregadores sobre o mercado de trabalho nessa localidade, quando se trata da disponibilidade de mão de obra, as respostas obtidas são apresentadas na Figura 3.

Figura 3: Disponibilidade de Mão de Obra no Ramo de Atuação da Empresa

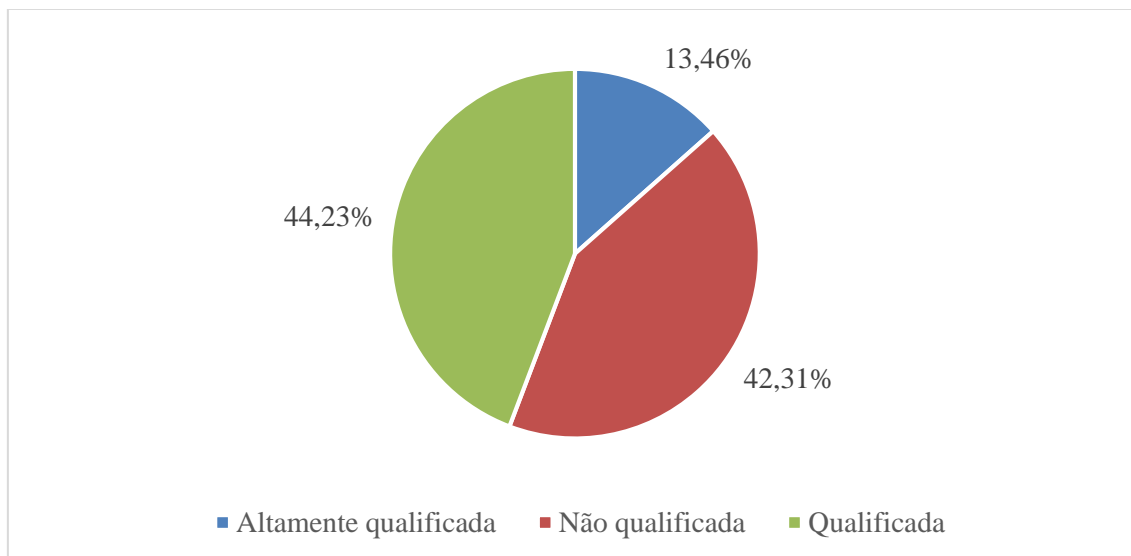


Fonte: autores com base nos dados da pesquisa.

Pode-se identificar que, para a maioria dos respondentes, 59,61% falta mão de obra; 30,77% acreditam que a disponibilidade de mão de obra está adequada; e, apenas 9,62% responderam que sobra mão de obra no seu ramo. Esses resultados contrariam a suposição inicial dos autores, considerando a diminuição nos postos de trabalho do município. A partir da composição do mercado de trabalho exposto por Chiavenato (2010), pode-se admitir que existam oportunidades de trabalho disponível, na medida em que a percepção dos empregadores é de falta mão de obra. Porém, essa percepção também pode estar relacionada à qualificação profissional.

Ao analisar o entendimento dos contratantes sobre a qualificação da mão de obra disponível no ramo de atuação, os resultados foram dispostos na Figura 4.

Figura 4: Percepção dos Empregadores sobre a Qualificação da Mão de Obra em Naviraí



Fonte: autores com base nos dados da pesquisa.

Verifica-se que, a maioria dos respondentes, considera a mão de obra qualificada (44,23%) ou altamente qualificada (13,46%), totalizando 57,69%. Embora seja um resultado positivo, 42,31% ainda consideram a mão de obra não qualificada, indicando a necessidade de melhoria na capacitação da mão de obra. Cabe aqui uma ressalva referente à falta de cruzamento desses dados com o setor das empresas. Uma possível explicação para a discrepância pode guardar relação com as diferenças setoriais e as exigências em termos de qualificação do trabalhador. A baixa porcentagem de mão de obra altamente qualificada também aponta para a possibilidade de aperfeiçoamento. Esse fato está coerente com a afirmação de Schwartzman e Castro (2013), que indicam demanda reprimida por pessoal qualificado em determinados setores.

Quando se trata do grau de importância de alguns requisitos na hora da contratação de um funcionário, as respostas foram dispostas na Tabela 1.

Tabela 1: Grau de importância de alguns requisitos na hora da contratação

Grau de importância	Experiência na área	Escolaridade	Perfil do candidato	Indicação
Muito importante	44,23%	26,92%	63,46%	17,31%
Importante	40,38%	69,23%	34,62%	44,23%
Pouco importante	15,38%	3,85%	1,92%	38,46%
Total	100%	100%	100%	100%

Fonte: autores com base nos dados da pesquisa.

De forma geral, pode-se constatar que o perfil do candidato apresentou maior grau de importância entre os itens, pois 63,46% o consideram como “muito importante” e apenas 1,92% como “pouco importante”. A experiência na área também foi requisito enaltecido, pois 44,23% a consideram como “muito importante” e 40,38% como “importante”. De modo contra intuitivo, apenas 26,92% consideram a escolaridade como “muito importante”, embora 69,23% a indiquem como “importante”. Acredita-se que esse resultado ocorre, pois, atualmente, a escolaridade é quesito básico para se inserir no mercado de trabalho, o que requer do trabalhador outros atributos para se destacar no mercado. Em todo caso, vale salientar que a escolaridade influencia nos salários, como afirma Balassiano, Seabra e Lemos (2005), tornando-a necessária para galgar posições maiores dentro da empresa.

Reitera-se ainda que a indicação, apesar de não ser um requisito propriamente dito, foi incluída na pergunta devido às características de Naviraí, onde as relações pessoais são valorizadas, como em outras cidades pequenas localizadas no interior do país. Nesse caso, observou-se que, 38,46% a consideram como “pouco importante”, contudo, uma quantidade bastante significativa dos respondentes a consideram como “importante” ou “muito importante”, 44,23% e 17,3% respectivamente.

Também foi indagado aos respondentes, qual dos requisitos investigados acima são mais difíceis de serem encontrados em Naviraí, considerando perfil do candidato, experiência na área e escolaridade. Nesta questão, também foi inserido um item “outro” para ser preenchido pelo respondente. Coerente com os dois itens considerados mais importantes na questão anterior, 46,15% consideram a experiência na área como mais difícil de ser encontrada, seguido por perfil do candidato 38,46%. A escolaridade foi citada apenas por 5,77%, fato que pode ser explicado pela mesma não ser considerada como mais importante na hora da contratação. Além disso, na opção “outro” foi indicado como difíceis de serem encontrados: atitude e comprometimento, dedicação e disposição, ou seja, competências comportamentais³, que se relacionam ao perfil do candidato, considerado como muito importante para contratação.

Referindo-se aos meios utilizados para divulgar as vagas de emprego visando ao

³ As competências comportamentais, juntamente com as competências técnicas, são apontadas como importantes na literatura sobre Recursos Humanos e Gestão por Competências, para saber mais veja Fleury e Fleury (2001) e Paiva e Melo (2008).

II Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação

20 a 23 de novembro de 2018 - Naviraí - MS



recrutamento de pessoal, os respondentes puderam assinalar mais de uma opção dentre 7 alternativas possíveis e ainda indicar “outro” meio de divulgação (resposta aberta). Foram obtidas 107 respostas dos 52 respondentes. Dentre as respostas, a maioria (65,38%) cita utilizar o “boca a boca” como meio de divulgação, seguido de agência de emprego (46,15%), Internet (26,92%), Facebook (23,07%), Whatsapp (19,23%), rádio (3,85%) e cartaz (3,85%). Ressalta-se a importância do uso de tecnologias digitais como a Internet, o Facebook e o Whatsapp para divulgação de vagas de emprego. Na opção “outro”, foi apontado como formas de divulgar as vagas, a “indicação” (5,77%) e o “currículo” (5,77%). Além disso, foi citada a divulgação via funcionário por um respondente, via amigo por outro e um respondente revelou não divulgar as vagas. Cabe destacar que a média de respostas por entrevistado foi de 2,06 respostas.

Sobre o processo de seleção dos candidatos, os respondentes indicaram as técnicas utilizadas dentre 5 opções possíveis, mais a opção “outro”. Foram obtidas 106 respostas dos 52 respondentes. Como esperado, a técnica de seleção mais utilizada é a entrevista, usada por 90,38% dos respondentes, seguido pela análise de currículo (69,23%), testes psicológicos (19,23%), prova escrita (15,38%) e empresa terceirizada (3,85%).

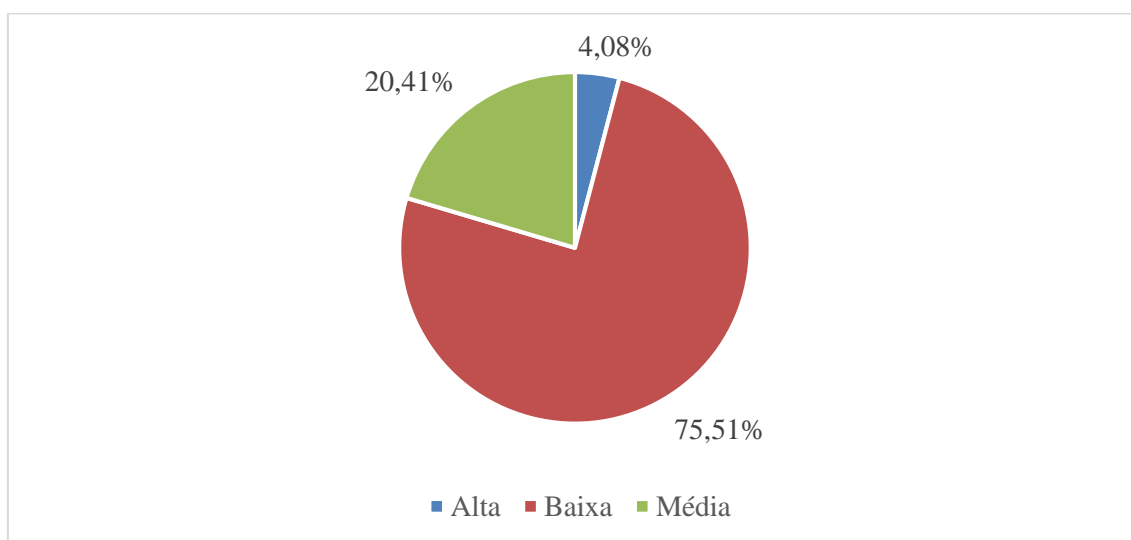
Ao serem indagados sobre o salário pago aos seus funcionários, 84,62% dos respondentes alegam que está adequado ao nível de mercado. Apenas 11,54% revelam pagar salários acima do nível de mercado e 3,85% acreditam que pagam salários abaixo do nível de mercado. Nesse caso, discute-se a diferença de percepção recorrente entre empregadores e empregados, pois sabe-se que os trabalhadores muitas vezes não estão satisfeitos com o salário oferecido e, de forma contrária, os contratantes acreditam pagar o suficiente ou mais que isso.

Dados do IBGE (2018) apontam que o salário médio mensal dos trabalhadores em 2016 era de 2,2 salários mínimos em Naviraí, o que significa que a cidade ocupa a 26ª posição no estado de Mato Grosso Sul, em que o salário médio mensal varia de 3,7 salários em Ladário para 1,4 em Fátima do Sul, que ocupa a última posição do ranking. No Brasil, a média salarial por município varia de 11,6 a 0,7, sendo que o município ocupa a posição 1112ª. Embora a média possa esconder discrepâncias, pode-se utilizá-la para comparar municípios com perfil similar. Em Nova Andradina, os trabalhadores têm 2,0 salários médios mensais e em Aquidauana, esse número é ainda menor (1,8). A partir desses dados, pode-se dizer que os trabalhadores de Naviraí são bem remunerados,

considerando o posicionamento da cidade no ranking estadual e federal e a comparação com municípios similares.

Também foi questionado sobre a percepção dos respondentes em relação à rotatividade de pessoal (contratação x demissão) nas empresas, devido à sua condição de problema crônico no Brasil, como destaca Oliveira (2010). Os resultados são mostrados na Figura 5.

Figura 5: Percepção sobre a Rotatividade de Pessoal nas Empresas



Fonte: autores com base nos dados da pesquisa.

Nas empresas investigadas, a rotatividade parece não ser um problema, pois evidencia-se que é considerada baixa pela maioria dos respondentes 75,51%; 20,41% a consideram média; e, apenas, 4,08% acreditam que a rotatividade é alta. Contudo, essa percepção de rotatividade baixa também pode ser influenciada pela falta de mão de obra disponível, deixando as empresas sem opção na hora da contratação.

Também foram investigados os motivos que mais contribuem para a demissão na empresa do respondente, considerando a importância de cada um deles para a decisão de demissão, as respostas foram dispostas na Tabela 2.

II Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação

20 a 23 de novembro de 2018 - Naviraí - MS



Tabela 2: Motivos que mais contribuem para a demissão na empresa

Grau de importância	Atrasos	Faltas	Problemas de Relacionamento	Baixo Desempenho	Redução de Custos
Muito importante	20,41%	46,94%	51,02%	61,22%	14,29%
Importante	61,22%	42,86%	38,78%	36,73%	32,65%
Pouco importante	18,37%	10,20%	10,20%	2,04%	53,06%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: autores com base nos dados da pesquisa.

De modo geral, observa-se que o baixo desempenho é o motivo que mais contribui para a demissão nas empresas pesquisadas, pois 61,22% o consideram como “muito importante”; 36,73% como “importante”; e, apenas, 2,04% como “pouco importante”. Depois aparecem fatores como os problemas de relacionamento, as faltas e os atrasos. No caso dos problemas de relacionamento, 51,02% o consideram como “muito importante” e 38,78% como “importante”; nas faltas 46,94% consideram “muito importante” e 42,86% “importante”; e nos atrasos 20,41% “muito importante” e 61,22% “importante”. Por fim, a redução de custos, segundo os respondentes, é o motivo que menos contribui para a demissão, sendo que a maioria 53,06% a consideram “pouco importante”.

Por fim, foi feita uma questão aberta para que o respondente expusesse sua opinião sobre quais ações poderiam ser realizadas para melhorar a qualificação profissional no seu ramo de atuação. A maioria dos respondentes apontou a necessidade de cursos e treinamentos (63,46%). Dentre eles, 32,69% afirmam que faltam cursos técnicos que preparem o profissional para a prática das empresas. Além disso, 11,54% dos respondentes afirmam que existe a necessidade de incentivar o trabalhador a buscar a qualificação, conscientizando-o da importância da participação em cursos, treinamentos e palestras. De modo geral, pode-se evidenciar que a qualificação constante, principalmente a parte técnica, se mostra como uma necessidade reconhecida pelos empregadores, fato que está de acordo com os autores que discorrem sobre o mercado de trabalho (BALASSIANO; SEABRA; LEMOS, 2005; RIGBY; SANCHIS, 2006; GUIMARÃES, 2014). Frisa-se ainda que 23,08% não responderam essa questão.

5 CONCLUSÕES

O presente trabalho teve por objetivo analisar fatores relacionados ao mercado de

II Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação

20 a 23 de novembro de 2018 - Naviraí - MS



trabalho no município de Naviraí-MS, a partir da ótica dos empregadores. A partir das respostas pôde-se verificar a necessidade de melhoria na qualificação profissional, sobretudo a capacitação técnica. De modo geral, a maioria dos respondentes acreditam que falta mão de obra no mercado de trabalho em Naviraí (Figura 3) e a mão de obra disponível ainda necessita de qualificação ou de aperfeiçoamento (Figura 4). Ademais, a importância do perfil do candidato e da experiência na área, que são bastante valorizadas pelos empregadores pesquisados (Tabela 1), e o fato desses itens serem apontados por eles como difíceis de serem encontrados em Naviraí, mostra a necessidade de qualificação por parte dos empregados.

A partir da importância da capacitação para o desempenho do mercado de trabalho, como discutido por diversos autores (BALASSIANO; SEABRA; LEMOS, 2005; RIGBY; SANCHIS, 2006; OLIVEIRA; PICCININI, 2011; GUIMARÃES, 2014) e do panorama evidenciado pela pesquisa em questão, discute-se que sejam incentivadas formas de capacitar os trabalhadores. Essa capacitação pode ser realizada por meio da mobilização de diversas organizações como instituições do setor público, do setor privado, organizações da sociedade civil, associações, sindicatos, entre outros. Isto porque o desempenho positivo do mercado de trabalho, traz benefícios para a economia em geral, como revela Oliveira e Piccinini (2011).

Para além do objetivo geral do trabalho, a presente pesquisa aponta outros *insights* importantes. Em primeiro lugar, reitera-se o papel da escolaridade no mercado de trabalho. Embora não tenha sido considerada o requisito mais importante na hora da contratação (Tabela 1), observa-se que os respondentes, que são proprietários de empresas ou ocupam cargos administrativos, possuem certa qualificação formal (Figura 1), o que remete a necessidade de qualificação formal para ocupar posições mais altas dentro das empresas.

Em segundo lugar, chama a atenção, a percepção de que falta mão de obra em Naviraí, o que pode ser interpretado como oportunidades de trabalho disponíveis para a mão de obra qualificada.

Ressalta-se ainda a importância do uso de tecnologias digitais como a Internet, o Facebook e o Whatsapp para divulgação de vagas de emprego. Atualmente, esses meios têm sido cada vez mais utilizados, tanto para divulgação, quanto nos processos de recrutamento e seleção. Discute-se, então, que essas ferramentas podem ser fontes de

oportunidades importantes para o empregador, devido ao baixo custo para utilização e a amplitude de usuários que alcança. Por outro lado, da parte do empregado, reitera-se a importância de saber utilizar esse tipo de ferramenta como meio para buscar oportunidades de trabalho, bem como atentar-se para as publicações realizadas nessas redes.

Por fim, destaca-se que, apesar da importância dos achados para auxiliar no entendimento do mercado de trabalho em Naviraí, apresenta-se como limitação da pesquisa, o número reduzido de respostas ao questionário. Recomenda-se estudos futuros que contemplem um maior número de empresas do município e o cruzamento dos resultados com os diferentes setores, buscando identificar os gaps específicos em termos de qualificação para cada setor.

REFERÊNCIAS

- BALASSIANO, M.; SEABRA, A. A.; LEMOS, A. H. Escolaridade, salários e empregabilidade: tem razão a teoria do capital humano? **RAC – Revista de Administração Contemporânea**, v. 9, n. 4, Out./Dez., p. 31-52, 2005.
- BARBETTA, P. A. **Estatística aplicada às ciências sociais**. 3. ed. Florianópolis: Ed. da UFSC, 1999.
- BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; COSTA C. A. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 20-29. Nov./Dez. 1995.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- COELHO, R. C. **Estado, governo e mercado**. 2. ed. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração, UFSC, 2012.
- DEDECCA, C. S. Notas sobre a Evolução do Mercado de Trabalho no Brasil. **Revista de Economia Política**, Campinas, v. 25, n. 1(97), p. 94-111, Jan./Mar. 2005.
- FLEURY, M. T. L; FLEURY, A. Construindo o conceito de competência. **RAC – Revista de Administração Contemporânea**, edição especial, p. 183-196, 2001.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2015.
- GUIMARÃES, G. S. **Mercado de Trabalho e Educação Profissional**. 2014, 69f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, CE, 2014.

II Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação

20 a 23 de novembro de 2018 - Naviraí - MS



IBGE SIDRA. Sistema IBGE de Recuperação Automática. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral (PNADC/T)**. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadct/tabelas>>. Acesso em: 27 fev. 2018.

IBGE CIDADES. Panorama. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ms/navirai/pesquisa/19/29765?tipo=ranking&indicador=29765&localidade1=500620>>. Acesso em: 27 fev. 2018.

KATO, J. M.; PONCHIROLLI, O. O desemprego no Brasil e os desafios éticos. **Revista da FAE**, v. 5, n. 3, 2002.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

OLIVEIRA, A. M. **Impactos da reconfiguração das atividades econômicas sobre os mercados de trabalho nas metrópoles de Belo Horizonte e Salvador**. 2010, 238f. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, 2010.

OLIVEIRA, T. **Trabalho e Padrão de Desenvolvimento**: uma reflexão sobre a reconfiguração do mercado de trabalho brasileiro. 2015, 269f. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, 2015.

OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, C. V. Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro v. 45, n. 5, p. 1517-1538, Set./Out. 2011.

PAIVA, K. C. M; MELO, M. C. O. L. Competências, gestão por competências e profissões: perspectivas de pesquisa. **RAC – Revista de Administração Contemporânea**, v. 12, n. 2, p. 339-368, Abr./Jun. 2008.

PEREIRA, J. A.; RESCH, S.; DOCKHORN, M. S. M.; RODRIGUES, W. O. P.; SILVA, M. A. C. Desenvolvimento local e regional: características da microrregião de Iguatemi do Estado de Mato Grosso do Sul. **RECC - Revista Eletrônica Científica do CRA-PR**, v. 4, n. 2, p. 19-35, 2017.

PNUD. PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. PNUD. **Atlas do Desenvolvimento Humano do Brasil**. 2013. Disponível em: <<http://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/library/idh/metodologia.html>>. Acesso em: 10 mar. 2017.

RAMOS, L. O desempenho recente do mercado de trabalho brasileiro: tendências, fatos estilizados e padrões espaciais. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)**, n. 1255, p.7-41, jan.2007.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

II Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação

20 a 23 de novembro de 2018 - Naviraí - MS



RIGBY, M.; SANCHIS, E. O conceito de qualificação e a sua construção social. **Revista Europeia de Formação Profissional**, n. 37, p. 24-36, 2006.

SCHWARTZMAN, S.; CASTRO, C. M. Ensino, formação profissional e a questão da mão de obra. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 80, p. 563-624, jul./set. 2013.

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Anuário do trabalho na micro e pequena empresa: 2013**. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Brasília-DF: DIEESE, 2013. Disponível em: http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20Na%20Micro%20e%20Pequena%20Empresa_2013.pdf. Acesso em: 27fev. 2018.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do Trabalho Científico**. 23.ed. São Paulo: Cortez, 2007.

TRIVIÑOS, A. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 2008.