

Desempenho da educação básica afeta a qualificação

Loraine Luz, especial para o JC
economia@jornaldocomercio.com.br

Ainda que muitas oportunidades de emprego sejam de ordem operacional, para as quais o colaborador será ensinado, e mesmo que a exigência mínima seja o Ensino Fundamental, o problema da qualificação de mão de obra é um dos maiores desafios para empregadores do Litoral Norte completarem seus quadros.

Para Patrícia Palermo, economista-chefe da Fecomércio-RS, é preciso olhar para a questão na sua origem. “A educação formal tem apresentado resultados pífios. O Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) é um claro sinalizador disso. Os dados divulgados recentemente descreveram um cenário lamentável, mas isso não virou assunto nas rodas de conversa. Ninguém se sentiu incomodado... O que não nos incomoda, certamente nos acomoda”, lamenta.

Conforme Nara Maria Müller, presidente da Câmara de Dirigentes Lojistas (CDL) de Tramandaí e Imbé, o problema se intensifica na medida em que aumenta a oferta de vagas por causa da proximidade do verão. “Muitas empresas não conseguem suprir as vagas, pelo menos com a qualidade que

gostariam ou precisariam. Conseguir um bom colaborador não é tarefa fácil”, afirma. Ela garante que a entidade dispõe de treinamentos de ordem gerencial, comportamental e técnica, tanto para gestores como para colaboradores ou mesmo para quem ainda está buscando uma oportunidade.

“Apesar dos esforços da CDL, assim como de outras entidades, a busca pela qualificação não é tão expressiva quanto se esperaria que fosse. A maioria dos treinamentos é gratuita, ou com um custo simbólico, para tentar comprometer as pessoas e, mesmo assim, não se consegue preencher as vagas”, lamenta Nara. A explicação poderia estar na falta de tempo. “Mesmo sem emprego fixo, é de se esperar que as pessoas estejam envolvidas com trabalhos informais, o que não lhes permite o aperfeiçoamento de suas competências”, pondera.

Tanto representantes de entidades quanto coordenadores das agências FGTAS/Sine cogitam que o crescimento populacional das praias nos últimos anos, com mais gente optando por morar em municípios junto ao mar, pode significar uma melhora na qualificação da mão de obra. A economista Patrícia entende que a migração pode ser efeito colateral de uma soma de variáveis: o envelheci-



Patrícia diz que problema da mão de obra qualificada é um dos maiores desafios dos empregadores do Litoral

mento da população, as possibilidades de trabalho e educação a distância, bem como a busca por qualidade de vida comungam para impactar na população permanente de certas regiões, privilegiando o Litoral.

Nesse sentido, toda a estrutura econômica dos municípios vai se tornando mais complexa e isso

acaba gerando oportunidades de trabalho melhores e mais duradouras, o que acaba por atrair não apenas mais pessoas, como também pessoas mais qualificadas. Porém, no curto prazo, não existem atalhos, ela alerta: “No caso de empregos de verão, basicamente, o que se pode fazer é melhorar a educação local e estimular em-

preendedores a treinarem as pessoas. O principal beneficiário da qualificação é o próprio indivíduo que se qualifica. As empresas e a sociedade se favorecem das externalidades dessa qualificação. As famílias, a escola, a sociedade como um todo têm que ser uníssona nisso. Só assim qualificar-se vai ser uma escolha natural de todos”.

Distribuição das vagas está mais parelha ao longo do ano

As vagas oferecidas na Rede FGTAS/Sine do Litoral Norte são, em geral, do nível operacional, não requerendo alta qualificação ou muitos anos de estudo. A análise a seguir considera os municípios de Capão da Canoa, Caraá, Cidreira, Tramandaí, Imbé, Xangri-Lá, Osório, Santo Antônio da Patrulha, Terra de Areia e Torres.

■ Considerando uma janela temporal de 12 anos, ainda desponta a concentração das vagas nos meses de outubro a janeiro, particularmente outubro e novembro. Porém, menos acentuada, sendo possível observar uma tímida equalização da distribuição das vagas nos meses do ano. Embora careça de análise mais profunda, a equalização da oferta pode ser atribuída a uma possível mudança na dinâmica populacional da região, com mais pessoas o ano todo, demandando maior prestação de serviços e maior atenção do setor comer-

cial nos meses da baixa temporada.

■ Desde 2017, o número de vagas temporárias oferecidas vinha apresentando crescimento, inclusive em anos em que o número total de vagas oferecidas reduzia. Uma exceção se verificou em 2020, como reflexo da pandemia de Covid-19.

■ Até o momento, 2024 destoava dessa tendência verificada desde 2017 e demonstra prevalência de vagas permanentes (87% do total, conforme dados até outubro). A razão para essa alteração merece maior investigação, mas pode estar relacionada à ampliação das demandas por serviços e pelo comércio em outras épocas do ano.

■ Nos últimos 12 anos, verifica-se uma tendência de aumento de salários nestas vagas, mas em 2024 isso não acontece. Do total de vagas nos primeiros 10 meses

deste ano, quase 60% ofereciam salários na faixa entre 1,01 e 1,5 salários-mínimos. Por outro lado, em termos absolutos, são as vagas com salários mais elevados as que mais crescem.

■ O número de vagas com exigência de Ensino Médio tem aumentado em termos absolutos e relativos, considerando uma janela temporal de 12 anos. Mais que dobraram em termos absolutos no período e sua participação no total de cada ano saltou de 9% em 2012 para 27% em 2023. As vagas que não exigem escolaridade têm diminuído. Correspondiam a 68% das vagas em 2012 e, em 2023, atingiram apenas 14%. Essa tendência tem se mantido em 2024.

Fonte: Juliano Florczak Almeida - Analista Sociólogo Chefe da Seção de Informação e Pesquisa | FGTAS



Os servidores da Rede FGTAS/SINE são orientados a conscientizar os empregadores sobre a importância de adequar o nível de exigência às atividades a serem executadas, sob pena de a vaga não encontrar candidato interessado.”

Juliano Florczak Almeida, analista sociólogo, chefe da seção de Informação e Pesquisa da FGTAS