

## **MÃO DE OBRA QUALIFICADA NA CIDADE DE FORMIGA-MG: UMA COMPARAÇÃO ENTRE OS CURSOS OFERECIDOS PELAS IES E A DEMANDA DAS EMPRESAS DA CIDADE**

Nágila Giovanna Silva Vilela

Orientador: Prof. Dr. Bruno César de Melo Moreira

Coorientadora: Izabele Figueiredo Mascarenhas

### **RESUMO**

A falta de mão de obra qualificada é um problema ocorrente na economia brasileira. Tal dificuldade é intensificada nas micro, pequenas e médias empresas (MPEs), muitas vezes por serem empresas recentes e sem planejamento prévio. O presente estudo objetivou explorar a relação entre a oferta de cursos superiores na cidade de Formiga-MG e a demanda das empresas locais por profissionais qualificados. A pesquisa, de caráter qualitativo e exploratório teve a participação de 56 empresas do município, sendo 36 de micro e pequeno porte, atuantes em diferentes segmentos. Os resultados revelaram que as empresas optam por contratar profissionais com baixo nível de escolaridade (inferior a 11 anos), mas, muitas vezes, buscam características de profissionais qualificados. Adicionalmente menos da metade das empresas entrevistadas mencionaram admitir profissionais com nível superior, e apenas uma admite empregar quem possui pós-graduação. Esse fato pode ser consequência da acomodação da economia brasileira em relação a baixos padrões de qualificação de mão de obra e produtividade.

**Palavras chave:** Qualificação profissional. Mercado de trabalho. Ensino Superior.

### **MANPOWER QUALIFIED IN FORMIGA-MG CITY: A COMPARISON BETWEEN COURSES OFFERED BY IES AND DEMAND OF CITY ENTERPRISES**

#### **ABSTRACT**

The lack of manpower is a problem occurring in the Brazilian economy. This difficulty is enhanced in the micro, small and medium enterprises (MSEs), often because they are newer companies without prior planning. This study aimed to explore the relationship between the supply of higher education in Formiga-MG and demand of local enterprises by qualified professionals. The research, qualitative and exploratory character had a participation of 56 municipal companies, being 36 micro and small, operating in different segments. The results showed that companies choose to hire professionals with low education level (less than 11 years), but often seek qualified professional features. In addition less than half of respondents mentioned admit professionals with higher education, and only admits employ who has graduate. This may be a result of the accommodation of the Brazilian economy over the low hand qualification standards of manpower and productivity.

**Keywords:** Professional qualification. Job market. Higher education.

## **1 INTRODUÇÃO**

As Micro e Pequenas Empresas (MPEs) têm apresentado um papel fundamental no desenvolvimento da economia brasileira ao longo das últimas décadas. De acordo com um

levantamento realizado pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE, no Brasil, são criados mais de um milhão de novos empreendimentos formais por ano. Desse total, mais de 99% são provenientes das MPEs. Em termos quantitativos, em 2011 as MPEs geraram cerca de 27% do PIB do país, 52% dos empregos com carteira assinada e 34% dos salários pagos (SEBRAE, 2014).

No entanto, apesar dos números expressivos, as MPEs que atuam, “em sua maioria, em setores intensivos em trabalho” (FRACALANZA; FERREIRA, 2012, p.89), vêm sofrendo com a escassez de mão de obra qualificada. Em pesquisas realizadas pela Fundação Dom Cabral (2010; 2013), observou-se que cerca de 90% das empresas apresentaram problemas na contratação de profissionais devido à falta de profissionais capacitados.

Segundo Dias (2013), a formação de profissionais capacitados na economia está intimamente ligada à educação superior. A graduação em andamento ou concluída, assim como a frequência em cursos de especialização, mestrado e doutorado qualificam os indivíduos. A diferenciação entre ensino superior e ensino fundamental e médio é evidente, visto que os ensinamentos no terceiro grau orientam os profissionais em conhecimentos específicos, enquanto o primeiro e segundo graus propõem conhecimentos generalizados, salvo nos cursos técnicos (DIAS, 2013).

Em Formiga, cidade localizada na região centro-oeste de Minas Gerais, a economia é fundamentada no setor de serviço/comércio, que representa cerca de 72,3% do PIB total da cidade (IBGE, 2016). A estrutura produtiva é composta por cerca de 94% de MPEs (EMPRESOMETRO MPE, 2016) e a cidade busca nas parcerias com a Câmara de Dirigentes Lojistas de Formiga (CDL) e Associação Comercial, Industrial, de Serviços e Agronegócios de Formiga (ACIF) condições para as MPEs se manterem competitivas. Ademais, em uma sociedade com mercado de trabalho dinâmico e oscilante, é importante que as Instituições de Ensino Superior (IES) formem profissionais com as habilidades que as empresas necessitam, com o perfil esperado e demandado por elas.

Para oferecer ao mercado a mão de obra capacitada necessária para as empresas, a cidade de Formiga conta com três instituições de ensino superior: Centro Universitário de Formiga (UNIFOR), Instituto Federal de Minas Gerais – Campus Formiga (IFMG) e Universidade Aberta do Brasil (UAB).

O UNIFOR oferece 22 cursos de graduação nas áreas: Ciências Agrárias, Ciências Biológicas, Ciências da Saúde, Ciências Exatas e da Terra, Ciências Sociais Aplicadas e Engenharias. O IFMG conta com 5 cursos superiores nas áreas Ciências Exatas e da Terra, Ciências Sociais Aplicadas e Engenharias, e, por fim, os 6 cursos oferecidos pela UAB estão

dispostos nas seguintes áreas do conhecimento: Ciências Biológicas, Ciências Humanas e Ciências Sociais Aplicadas.

Sob este contexto, o problema proposto nessa pesquisa é: qual é, na visão do empresariado, a demanda por mão de obra na cidade de Formiga-MG?

A pesquisa justifica-se pelo fato de contribuir tanto para as empresas, quanto para as instituições de ensino superior e os profissionais que estão em busca da inserção no mercado de trabalho formiguense. Para as empresas, porque tiveram oportunidade de expor o perfil profissional almejado; para as IES, pois foram fornecidas informações relevantes para a manutenção e/ou abertura de novos cursos nas três instituições mencionadas; e para os profissionais, porque poderão inteirar-se das características profissionais que o mercado demanda.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Micro, Pequenas e Médias Empresas

Em um estudo realizado pelo SEBRAE em 2014 a respeito da participação das micro e pequenas empresas na economia brasileira, constatou-se que cerca de 9 milhões de MPEs estão instaladas no Brasil. Mais da metade dos empregos formais são representados por essas empresas e elas já são as principais geradoras de riqueza no comércio brasileiro (53,4% do PIB deste setor). Na indústria, a participação das MPEs corresponde a 22,5% do PIB e no setor de serviços, 36,3% da produção nacional é originada nos pequenos e médios negócios (SEBRAE, 2014).

Para a classificação das MPEs, dois métodos podem ser adotados: número de pessoas ocupadas na empresa ou receita auferida. O quadro 1 apresenta a relação entre o porte e o número de pessoas ocupadas em cada tipo de atividade econômica (serviços e comércio e indústria). As empresas que possuem receita de até R\$3.600.000,00 anuais são classificadas como de micro e pequeno porte (SEBRAE, 2014).

**Quadro 1** – Critério de classificação do porte das empresas por pessoas ocupadas

Porte	Atividades Econômicas	
	Serviço e Comércio	Indústria
Microempresa	Até 09 pessoas ocupadas	Até 19 pessoas ocupadas
Pequena empresa	De 10 a 49 pessoas ocupadas	De 20 a 99 pessoas ocupadas
Média empresa	De 50 a 99 pessoas ocupadas	De 100 a 499 pessoas ocupadas
Grande empresa	Acima de 100 pessoas ocupadas	Acima de 500 pessoas ocupadas

Fonte: Adaptado de SEBRAE (2014)

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2003), as principais características das micro e pequenas empresas são:

- I – capital empregado limitado;
- II – taxas elevadas de natalidade e mortalidade: demografia elevada;
- III – é comum a presença de proprietários, sócios e funcionários com laços familiares;
- IV – centralização no poder decisório;
- V – confusão entre pessoa física e jurídica;
- VI – registros contábeis pouco apropriados;
- VII – contratação direta de mão de obra;
- VIII – emprego de mão de obra pouco ou não qualificada;
- IX – pouco investimento em inovação tecnológica;
- X – dificuldade de acesso ao financiamento de capital de giro;
- XI – relação de complementaridade e subordinação com empresas de grande porte.

Iarozinski Neto e Caciatori Junior (2006), em um levantamento sobre as principais dificuldades encontradas pelas pequenas e médias empresas (PMEs), consideraram as seguintes dimensões: gestão, ambiente, governo, empreendedorismo, finanças, recursos humanos, tecnologia da informação e produção. Escassez de pessoal altamente qualificado é um problema incluído na dimensão recursos humanos e identificado por Deitos (2002, apud IAROZINSKI NETO; CACIATORI JUNIOR, 2006).

As PMEs são consideradas empresas recentes e sem planejamento prévio. Por esses e por outros motivos, não podem ser vistas como grandes empresas, pois, em tese, grandes empresas possuem maior capacidade de lidar com incertezas do ambiente externo além de possuírem conhecimento mais amplo a respeito dos instrumentos de administração. Os escassos mecanismos de proteção das PMEs resultam em problemas financeiros, de gestão, recursos humanos e TI, provocando a morte de uma parcela dessas empresas (IAROZINSKI NETO; CACIATORI JUNIOR, 2006).

## **2.2 O mercado de trabalho e o perfil profissional demandado**

O mercado de trabalho é dinâmico e as oscilações entre oferta e demanda por mão de obra estão relacionadas com o crescimento e intervenções econômicas. Com a globalização e os avanços tecnológicos, a demanda por trabalhadores mais qualificados aumenta e, ao mesmo tempo em que cresce o rendimento dos profissionais capacitados, aumenta a desigualdade de salários (CASTELLO BRANCO, 1979).

Em 2013, o núcleo de Logística, *Supply Chain* e Infraestrutura da Fundação Dom Cabral realizou a segunda edição da pesquisa intitulada “Carência de Profissionais”. Averiguou-se que a escassez de mão de obra qualificada é um dos maiores problemas da economia brasileira, principalmente na indústria e no comércio. Em relação às regiões que possuem maior demanda por profissionais qualificados, encontra-se em primeiro lugar a região Sudeste (84%), em seguida, Sul (47%), Nordeste (41%), Centro-Oeste (26%), Norte (17%) e, por fim, no exterior do país, com índice de 16% (RESENDE; SOUSA, 2013).

De acordo com Barbosa (2013), o novo perfil profissional surge da tendência de um sistema de produção mais enxuto e flexível. O indivíduo deve ter habilidade de “incorporar e aportar seus conhecimentos aos processos de produção, participando da análise e solução de problemas que possam interferir no aumento da produtividade, qualidade e competitividade da empresa” (BARBOSA, 2013, p. 59).

Lojkin (1995 apud ARRUDA; MARTELETO; SOUZA, 2000) caracteriza o perfil do trabalhador de um novo modelo como íntegro e interativo com os processos da organização, superando a divisão consagrada entre os que projetam e os que desempenham o trabalho.

O mercado demanda, portanto, um novo perfil, um trabalhador que saiba agir, mobilizar recursos, integrar saberes múltiplos e complexos, com capacidade de aprender, engajar-se, arcar com responsabilidades e ter visão estratégica, características de um profissional competente (FLEURY; FLEURY, 2001).

Para formar profissionais com o perfil demandado pelo mercado, Resende e Sousa (2013) relatam que a política de ensino do Brasil deve ser repensada de forma que gere mais conhecimento acadêmico e profissionalizante para atender as demandas da indústria de modo geral. “E essa geração de conhecimento precisa estar atrelada à busca constante da inovação. Esse é o capital humano necessário para que o Brasil dê um salto na qualidade de sua mão de obra” (RESENDE; SOUSA, 2013, p.2).

A educação básica no país está estagnada em quantidade e qualidade de educação que os alunos adquirem. Compreende-se que o Brasil não está preparando indivíduos com as qualificações mínimas desejáveis para que exerçam a cidadania e sejam inseridos no mercado de trabalho (SCHWARTZMAN; CASTRO, 2013).

Para Catani, Oliveira e Dourado (2001, p. 77), “só a formação de profissionais dinâmicos e adaptáveis às rápidas mudanças no mundo do trabalho e às demandas do mercado de trabalho poderá responder aos problemas de emprego e de ocupação profissional”. Nesse sentido, os autores evidenciam a necessidade de flexibilização/adaptação curricular para os cursos de graduação e apontam os princípios orientadores empregados para as mudanças

curriculares nos cursos de graduação a partir da reforma curricular pela SESu/MEC através do Edital nº 4, de 4 de dezembro de 1997. Entre os elementos propostos estão: adaptação às demandas do mercado de trabalho e definição e desenvolvimento de competências e habilidades gerais (CATANI; OLIVEIRA; DOURADO; 2001).

### **2.3 O município de Formiga e suas instituições de ensino**

Formiga é uma cidade situada na mesorregião do Oeste de Minas de Gerais. Possui economia diversificada e apresenta algumas aglomerações produtivas. De acordo com o IBGE (2016), a economia da cidade é composta pelos setores agropecuário, industrial e de serviço/comércio. O Produto Interno Bruto municipal (valores de 2015) equivale a cerca de R\$ 863.736,00. Em 2015, na última divulgação da participação dos setores no PIB, o ramo que apresentava maior participação era o de serviços/comércio, com aproximadamente 72,3% (R\$624.670) do total. Em segundo lugar, estava a indústria com 21,1% (R\$182.271) e, por último, o setor agropecuário com 6,6% (R\$56.795).

Ainda, segundo levantamento realizado pelo IBGE (2016), aproximadamente 19.810 indivíduos compõem a população ocupada que trabalham nas mais de 6000 empresas e organizações existentes na cidade, auferindo, para tanto, um salário médio mensal de cerca de 1,8 salários mínimos.

Para proporcionar um contingente de mão de obra qualificada, a cidade conta com instituições de ensino médio/técnico e superior. Se alinhadas com as necessidades específicas de mão de obra da cidade, tais instituições podem potencializar as vocações produtivas de Formiga, proporcionando às empresas recurso humano qualificado, assegurando um diferencial competitivo para a cidade e região. Dentre as instituições de ensino mencionadas destacam-se:

#### **2.3.1 IFMG – Campus Formiga**

O IFMG – Campus Formiga é uma instituição pública federal que tem o objetivo de oferecer uma educação gratuita de qualidade. A instituição busca formar profissionais qualificados, comprometidos com a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, além de gerar, transmitir e disseminar conhecimentos científicos, tecnológicos, artísticos e culturais, por meio do ensino, pesquisa e da extensão ([www.formiga.ifmg.edu.br/](http://www.formiga.ifmg.edu.br/)).

O campus oferece cinco cursos superiores: Administração, Ciência da Computação, Engenharia Elétrica, Gestão Financeira e Matemática (Licenciatura), além de três cursos técnicos em Administração, Informática e Eletrotécnica.

### 2.3.2 UNIFOR-MG

O Centro Universitário de Formiga (UNIFOR-MG) iniciou sua história em 1963 com a origem da Fundação Universidade do Oeste de Minas e hoje oferece vinte e dois cursos superiores, conforme descrito no quadro 2 ([www.uniformg.edu.br/](http://www.uniformg.edu.br/)).

**Quadro 2** – Relação dos 22 cursos superiores oferecidos pelo UNIFOR – MG

Cursos oferecidos no UNIFOR-MG		
Administração	Educação Física (Bacharelado)	Estética
Arquitetura e Urbanismo	Educação Física (Licenciatura)	Fisioterapia
Biblioteconomia	Enfermagem	Marketing
Biomedicina	Engenharia Agrônômica	Medicina Veterinária
Ciências Biológicas	Engenharia Ambiental e Sanitária	Pedagogia (Docência)
Ciência da Computação	Engenharia Civil	Serviço Social
Ciências Contábeis	Engenharia de Produção	
Direito	Engenharia Química	

Fonte: Da autora (2016).

### 2.3.3 UAB

A Universidade Aberta do Brasil (UAB) foi instituída pelo Decreto 5.800 de 8 de junho de 2006 e é voltada “para o desenvolvimento da modalidade de educação a distância, com a finalidade de expandir e interiorizar a oferta de cursos e programas de educação superior no País” ([www.uab.capes.gov.br/](http://www.uab.capes.gov.br/)).

No polo da cidade de Formiga, são ofertados os seguintes cursos: Administração Pública (UFLA), Ciências Biológicas (UNIFAL), Filosofia (UFSJ), Geografia (UFMG), Matemática (UFSJ) e Pedagogia (UFMG).

## 3 METODOLOGIA

Quanto à abordagem da pesquisa, atribui-se a forma quali-quantitativa. Em relação aos objetivos, é exploratória e descritiva e no que diz respeito aos procedimentos, a pesquisa caracteriza-se como *survey*.

O universo da pesquisa é a cidade de Formiga-MG e a amostra não probabilística, por acessibilidade e/ou conveniência consistiu de 56 empresas da cidade associadas à Associação Comercial, Industrial, de Serviços e Agronegócios de Formiga (ACIF) e Câmara de Dirigentes Lojistas de Formiga (CDL).

O método utilizado na coleta de dados foi o questionário (disposto no Apêndice A), que, além de questões básicas de caracterização da empresa, buscou identificar os níveis de escolaridade exigidos para as contratações, os cargos exercidos pelos funcionários para cada

nível de escolaridade e os conhecimentos e habilidades que os colaboradores devem ter para desempenhar o cargo.

Por último, os dados foram analisados por meio da análise de conteúdo nas questões qualitativas, e, nas questões quantitativas, de caracterização da empresa, foram utilizadas distribuições de frequência.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

### 4.1 Caracterização das empresas

As análises foram realizadas a partir de 56 questionários aplicados em empresas na cidade de Formiga-MG com diretores, proprietários, sócios, gerentes e analistas em recursos humanos das empresas. A maioria das empresas entrevistadas é de micro e pequeno porte (Tabela 1) e atuantes principalmente nos setores de comércio e prestação de serviços (Tabela 2). Em relação ao número de funcionários, 64,29% das empresas possuem menos que 19 colaboradores (Tabela 3). Os ramos de atividade das organizações são diversificados, incluindo agropecuária, alimentos, calçados e acessórios, componentes eletrônicos, confecção, consultoria, cosméticos, hospitalar, material de construção, panificação, peças e acessórios para bicicletas e motos, revenda de combustíveis, segurança, tintas e complementos, veículos e peças, entre outros.

**Tabela 1** – Porte das empresas entrevistadas

Porte da empresa	Frequência	Porcentagem
Micro e Pequena Empresa	36	64,29%
Médio	16	28,57%
Grande	4	7,14%

Fonte: Da autora (2016).

**Tabela 2** – Segmento de atuação das empresas entrevistadas

Segmento que a empresa atua	Frequência	Porcentagem
Comércio	29	51,79%
Prestação de Serviços	16	28,57%
Indústria	7	12,50%
Comércio/ Prestação de Serviços	3	5,36%
Indústria/ Prestação de Serviços	1	1,79%

Fonte: Da autora (2016).

**Tabela 3** – Número agrupado de funcionários das empresas entrevistadas

Número de funcionários	Frequência	Porcentagem
<9	19	33,93%
De 10 a 19	17	30,36%
De 20 a 49	12	21,43%
De 50 a 99	4	7,14%
De 100 a 499	3	5,36%
>500	1	1,79%

Fonte: Da autora (2016).

## 4.2 Escolaridade e Qualificação

Quando questionadas a respeito do nível de escolaridade exigido para contratação, percebe-se que quase metade das empresas da amostra demandam colaboradores com ensino fundamental e 75% das empresas admitem indivíduos com segundo grau completo (Tabela 4), o que, segundo Dias (2013), são, predominantemente, profissionais menos qualificados, sendo considerados qualificados os que estudaram mais que 11 anos, ou seja, aqueles que possuem graduação e pós-graduação. Por outro lado, 20 empresas (35,71%) mencionaram admitir alguém com nível superior, e apenas uma assinalou a opção de pós-graduação (Tabela 4).

**Tabela 4** – Nível de escolaridade exigido pelas empresas entrevistadas

Nível de escolaridade exigido	Frequência	Porcentagem
Fundamental	27	48,21%
Médio	42	75,00%
Técnico	16	28,57%
Superior	20	35,71%
Pós-Graduação	1	1,79%
Não exige	1	1,79%

Fonte: Da autora (2016).

O fato de grande parte das empresas entrevistadas contratarem profissionais com baixo nível de escolaridade condiz com a proposição de Schwartzman e Castro (2013). Os autores consideram que existe a possibilidade de a economia brasileira estar acomodada com um baixo padrão de qualificação de mão de obra e produtividade. Esse padrão reduzido pode estar relacionado ao fato de que profissionais mais qualificados requerem salários mais elevados e pode ser comprovado pela afirmativa de um respondente, sócio proprietário de uma empresa de som, acessórios e lataria, quando questionado sobre a necessidade de abertura de novos cursos superiores em Formiga-MG: *“precisa-se de colaboradores com certo grau de formação, mas eleva a despesa da empresa, pois exigem-se salários altos, o que não condiz com a atual situação do país”*.

Quanto à ausência de mão de obra qualificada, 50% das empresas pesquisadas confirmaram que essa é uma dificuldade encontrada na gestão da empresa. No entanto, ao realizar uma frequência cruzada entre as empresas que relataram ausência de mão de obra qualificada e as que contratam profissionais menos qualificados, ou seja, aqueles que não possuem ensino superior, nota-se que 64,28% (18) das empresas que se queixam da mão de obra desqualificada não contratam indivíduos qualificados, tendo em seus ambientes organizacionais profissionais com ensino fundamental e/ou médio e/ou técnico.

### 4.3 Cargos e habilidades requeridas dos colaboradores

Os cargos existentes nas empresas entrevistadas foram agrupados de acordo com o nível de escolaridade que o indivíduo deve ter para ocupá-los e elencados da seguinte forma: 28 são referentes ao nível fundamental, 35 ao nível médio, 16 correspondem ao nível técnico, 20 ao nível superior e apenas 1 relaciona-se com a pós-graduação.

O Quadro 3 explicita todos os cargos que foram mencionados como exercidos por profissionais com ensino fundamental. As habilidades requeridas desses funcionários foram principalmente experiência, atenção, bom desempenho e organização.

**Quadro 3 – Cargos exercidos por profissionais com Ensino Fundamental**

<b>Cargos - Ensino Fundamental</b>		
Acabamento	Balconista	Manutenção geral
Ajudante	Cabeleireira	Mecânico
Atendente	Cobrador	Mesária
Auxiliar de cozinha	Costureira	Oficina
Auxiliar de padeiro	Entregador	Pedreiro
Auxiliar de produção	Frentista	Pintor
Auxiliar de serviços gerais	Instrutor de autoescola	Plantonista
Auxiliar de torneiro mecânico	Lavador	Servente
Auxiliar funilaria	Manicure	Soldador
		Vendedor

Fonte: Da autora (2016).

Alguns cargos mencionados necessitam de conhecimentos mais específicos. Os cobradores e entregadores, por exemplo, precisam ter habilidade de comunicação e carteira de habilitação. A balconista deve ter noções de Administração; do frentista é requerido manuseio com dinheiro (troco), máquinas de cartão de crédito/débito e produtos tóxicos; o auxiliar de padeiro necessita ter destreza manual, criatividade e saber trabalhar em equipe.

Apesar de a maioria das ocupações serem vinculadas a conhecimentos condizentes tanto com o cargo quanto com o nível de escolaridade (a título de exemplo, o instrutor de autoescola deve ter feito curso de direção), alguns cargos elencados no Quadro 3 requisitam competências além das esperadas por um indivíduo com formação básica.

Uma empresa do ramo alimentício demanda do auxiliar de cozinha conhecimentos de tarefas da área de faturamento, gerenciamento da produção, habilidade de comunicação, noções de matemática comercial e financeira, pesquisa de mercado e técnicas de negociação e vendas. No mesmo sentido, uma empresa de enxovais e persianas contrata vendedores que conhecem e operam ferramentas de informática básica, possuem conhecimentos em estratégias de compra e venda, marketing, logísticos e de estoque, tarefas da área de faturamento, gerenciamento de contas a pagar e a receber, tenham habilidade de comunicação, noções de administração e técnicas de negociação e vendas. Percebe-se, portanto, que apesar de não ocorrer com muita frequência, um número de cargos exige capacidades e aptidões incompatíveis com a ocupação e escolaridade dos indivíduos.

Quanto ao ensino médio, os cargos estão expostos no Quadro 4. Para esse nível de escolaridade, as habilidades mais mencionadas foram experiência, boa comunicação e conhecer e operar ferramentas de informática básica (editores de texto e planilha).

**Quadro 4 – Cargos exercidos por profissionais com Ensino Médio**

<b>Cargos - Ensino Médio</b>		
Ajudante de agrimensor	Caminhoneiro	Frentista
Atendente	Cobrador	Frentista caixa
Auxiliar administrativo	Consultor técnico	Gerente
Auxiliar contabilidade	Costureira	Manicure
Auxiliar de escritório	Depósito	Mecânico
Auxiliar de produção	Eletricista	Mesária
Auxiliar de serralheiro	Eletrotécnico	Motoboy
Auxiliar financeiro	Embalador	Motorista
Balconista	Encarregado de obras	Prestador de serviços gerais
Cabeleireira	Entregador	Recepção
Caixa	Estoquista	Trocador de óleo
		Vendedor

Fonte: Da autora (2016).

Para os cargos de auxiliares administrativo, contabilidade, de escritório, financeiro e caixa, são exigidos conhecimentos específicos de administração como recursos humanos e gestão de pessoas, noções de matemática comercial e financeira, conhecimentos aprofundados em contabilidade, análise financeira e orçamentos, arquivamento, rotinas contábeis,

conhecimento de rotinas de compras e contratos, conhecimentos em legislação trabalhista, banco de dados e controle administrativo.

Para os demais cargos de nível médio, as aptidões são compatíveis com o nível de escolaridade do profissional, por exemplo, para ser motoboy, o indivíduo deve ter habilitação, direção defensiva, atenção, *expertise* e noção de endereços na cidade. As ocupações de atendente, balconista e recepção requerem cordialidade e proatividade. Por fim, os vendedores devem conhecer as técnicas de negociação e vendas, ter iniciativa e trabalhar em equipe.

Nos cargos em que são exigidos curso técnico (Quadro 5) e curso superior (Quadro 6), as habilidades e qualificações dos indivíduos parecem estar em conformidade tanto com o cargo quanto com o grau de escolaridade.

**Quadro 5** – Cargos exercidos por profissionais com Ensino Técnico

<b>Cargos - Ensino Técnico</b>		
Agrimensor	Enfermeiro	Mecânico
Auxiliar contabilidade	Esteticista	Pintor
Auxiliar de escritório	Gerente de pista	Qualidade/Laboratório
Auxiliar de laboratório	Instalador	Secretária
Auxiliar de serralheiro	Lanterneiro	Segurança do trabalho
		Tecnólogo em alimentos

Fonte: Da autora (2016).

**Quadro 6** – Cargos exercidos por profissionais com Ensino Superior

<b>Cargos - Ensino Superior</b>		
Administrador	Consultor	Farmacêutico
Analista	Coordenador	Gerente
Analista de RH	Designer	Professor
Assistente administrativo	Diretor	Psicólogo
Auxiliar de escritório	Enfermeiro	Secretária
Bioquímico	Engenheiro	Supervisor
Caixa	Esteticista	Vendedor

Fonte: Da autora (2016).

Por último, o único cargo para profissionais com pós-graduação dentre as empresas pesquisadas é o de gestor da qualidade. Para exercer tal função, o colaborador deve ter conhecimentos em arquivamento, avaliação de desempenho, ferramentas de informática básica, comércio eletrônico, gestão de custos, programação, estatística, *marketing*, tarefas da área de faturamento, gerenciar a produção, habilidade de comunicação, noções de administração e contabilidade, orçamento e planejamento, pesquisa de mercado e trabalhar com banco de dados.

#### 4.4 Demanda de cursos superiores

Grande parte dos cursos relacionados aos cargos e aos conhecimentos e habilidades requeridas dos profissionais demandados pelas empresas de Formiga é oferecida nas três instituições de ensino superior.

No entanto, ainda há procura por profissionais de alguns cursos não disponíveis na cidade como Bioquímica, Design Gráfico, Engenharia Mecânica, Farmácia, Gestão Comercial, Gestão de Recursos Humanos e Psicologia. O Quadro 7 mostra os cargos exercidos por profissionais de nível superior, os conhecimentos e habilidades que esses devem possuir e os cursos superiores que possuem relação.

**Quadro 7** – Relação entre cargos, conhecimento/ habilidades e cursos superiores

Cargos	Conhecimentos/ Habilidades	Cursos relacionados
Administrador, Consultor, Gerente, Supervisor	1, 3, 7, 13, 16, 23, 24, 34, conhecimento gestão, processos, liderança, comunicação, visão sistêmica	Administração
Analista, Analista de RH, Coordenador	Experiência de 6 meses na área, visão estratégica, coerência, iniciativa, 1, 4, 9, 13, 14, 16, 18, 20, 21, 22, 25, 29, 30, 32	Administração, Ciências Contábeis, Gestão de Recursos Humanos
Assistente adm., Aux. de escritório, Caixa, Diretor, Secretária	1, 2, 3, 4, 5, 12, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 29, 30, 31	Administração, Ciências Contábeis, Gestão Financeira
Bioquímico	-	Bioquímica
Designer	Softwares específicos	Design Gráfico, Marketing
Enfermeiro	Comunicação, atenção, trabalho em equipe, expertise	Enfermagem
Engenheiro	1, 4, 5, 7, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 26, 29, 31, 32, 33, 34	Engenharias: Ambiental e Sanitária, Civil, de Produção, Elétrica, Mecânica, Química
Esteticista	-	Estética
Farmacêutico	-	Farmácia
Professor	-	Pedagogia
Psicólogo	-	Psicologia
Vendedor	4, 15, 33, 34	Tecnologia em Gestão Comercial

Fonte: Da autora (2016).

Nota: As referências numéricas presentes no quadro estão especificadas no Quadro de referência para conhecimentos/ habilidades apresentado no Apêndice A. Os conhecimentos/habilidades dos cargos: bioquímico, esteticista, farmacêutico, professor e psicólogo não foram preenchidos pelos entrevistados.

## 5 CONCLUSÃO

A escassez de mão de obra qualificada é um grande problema na economia brasileira, principalmente na indústria e no comércio e intensifica-se quando se trata de micro, pequenas

e médias empresas. O conceito de mão de obra qualificada está intimamente associado à escolaridade, sendo considerados qualificados aqueles que possuem escolaridade superior a 11 anos, ou seja, que iniciaram ou concluíram cursos de graduação e pós-graduação.

A cidade de Formiga, localizada no centro-oeste de Minas Gerais, possui 72,3% do PIB baseado no setor de serviços/comércio, e conta com instituições de ensino médio/técnico e superior para oferecer profissionais qualificados que atendam à demanda das empresas locais. Dessas instituições, três proporcionam cursos de nível superior e o objetivo da pesquisa foi identificar se os cursos de graduação oferecidos na cidade atendem à demanda das empresas por mão de obra qualificada.

Foram entrevistadas 56 empresas formiguenses de micro, pequeno, médio e grande porte. Constatou-se que a maioria das empresas admite indivíduos desqualificados, com níveis de escolaridade fundamental e médio. Aproximadamente 36% da amostra empregam profissionais com nível superior e grande parte dos cargos exercidos por esses estão relacionados a cursos superiores oferecidos pelas IES de Formiga, como Administração, Ciências Contábeis, Enfermagem, Engenharias, Estética, Gestão Financeira, *Marketing* e Pedagogia. Ainda assim, profissionais dos cursos de Bioquímica, *Design* Gráfico, Engenharia Mecânica, Farmácia, Gestão Comercial, Gestão de Recursos Humanos e Psicologia são requeridos pelas empresas da cidade.

Apesar de ter sido identificada a demanda por sete novos cursos superiores, a pesquisa revelou que as empresas contratam trabalhadores com escolaridade inferior a 11 anos, mas buscam características de profissionais qualificados, exigindo que esses possuam habilidades e conhecimentos além do esperado para o nível de formação dos mesmos. Isso ocorre devido ao fato de que profissionais qualificados exigem salários mais elevados. Além disso, a economia brasileira contenta-se com baixos padrões de qualificação de mão de obra e produtividade, contribuindo para que cada vez mais profissionais desqualificados “substituam” os qualificados.

As limitações deste trabalho se reportam principalmente à metodologia. Primeiramente, pelo tamanho da amostra e a quantidade de empresas de cada porte (micro e pequena, média e grande). Outra limitação é relacionada aos critérios de conveniência adotados para a escolha das empresas entrevistadas, o que impossibilita generalizar os resultados para todas as empresas da cidade.

## REFERÊNCIAS

- ARRUDA, M. C. C.; MARTELETO, R. M.; SOUZA, D. B.. Educação, trabalho e o delineamento de novos perfis profissionais: o bibliotecário em questão. **Ciência da Informação**, v. 29, n. 3, p. 14-24, 2000.
- BARBOSA, J. O.. O “GAP” entre o Perfil Profissional dos Estudantes Formados pelo Cefet-MT e as Demandas do Mercado de Trabalho. **Proficiência**, n. 4, 2013.
- CASTELLO BRANCO, R. C.. **Crescimento acelerado e o mercado de trabalho: a experiência brasileira**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1979. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/13065/000012777.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 16 abr. 2015.
- CATANI, A. M.; OLIVEIRA, J. F.; DOURADO, L. F.. Política educacional, mudanças no mundo do trabalho e reforma curricular dos cursos de graduação no Brasil. **Educação e Sociedade**, v. 22, n. 75, p. 67-83, 2001.
- CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA – UNIFOR-MG. **Graduação**. 2015. Disponível em: <[www.uniformg.edu.br/](http://www.uniformg.edu.br/)>. Acesso em: 13 abr. 2015.
- CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA – UNIFOR-MG. **História**. 2015. Disponível em: <[www.uniformg.edu.br/](http://www.uniformg.edu.br/)>. Acesso em: 13 abr. 2015.
- DIAS, J. **Desafios da Qualificação no Brasil: Demandas dos Setores Tradicionais e Tecnológicos de Curto e Longo Prazo por Mão-De-Obra Qualificada**. In: XLI Encontro Nacional de Economia. *Anais...* ANPEC-Associação Nacional dos Centros de Pós-graduação em Economia. 2013.
- EMPRESOMETRO MPE. 2016. Disponível em: <<http://empresometro.cnc.org.br/Estatisticas>>. Acesso em: 17 fev. 2016.
- FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A.. Construindo o conceito de competência. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. SPE, p. 183-196, 2001.
- FRACALANZA, P. S.; FERREIRA, A. N.. Micro e Pequenas Empresas: rotatividade da força de trabalho e implicações para o desenvolvimento no Brasil. In: Anselmo Luís dos Santos; José Dari Krein; André Bojikian Calixtre. (Org.). **Micro e Pequenas Empresas: mercado de trabalho e implicação para o desenvolvimento**. 1ed. Rio de Janeiro: IPEA, 2012, p. 89-112.
- FUNDAÇÃO DOM CABRAL. **Pesquisa Carência de Profissionais**. Belo Horizonte: FDC, 2010.
- FUNDAÇÃO DOM CABRAL. **Pesquisa Carência de Profissionais**. Belo Horizonte: FDC, 2013.
- IAROSINSKI NETO, A.; CACIATORI JUNIOR, I.. **Classificação das principais dificuldades enfrentadas pelas pequenas e médias empresas (PMEs)**. In: XIII SIMPEP. *Anais...* Bauru, São Paulo: UNESP, 2006. Disponível em: <[http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais\\_13/artigos/539.pdf](http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/539.pdf)>. Acesso em: 17 abr. 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **As Micro e pequenas empresas comerciais e de serviços no Brasil: 2001**. Rio de Janeiro: IBGE, 2003.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **IBGE Cidades – Formiga**. 2016. Disponível em: <<http://www.cidades.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 10 fev. 2016.

INSTITUTO FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Histórico**. Campus Formiga. 2015. Disponível em: <[www.formiga.ifmg.edu.br](http://www.formiga.ifmg.edu.br)>. Acesso em: 10 abr. 2015.

Polo UAB: **FORMIGA - ROSARIO (FORMIGA/MG)**. 2016. Disponível em: <[https://sisuab.capes.gov.br/sisuab/PesquisasUAB/Polo\\_show.action?id=97](https://sisuab.capes.gov.br/sisuab/PesquisasUAB/Polo_show.action?id=97)>. Acesso em: 14 fev. 2016.

RESENDE, P. T. V.; SOUSA, P. R.. **Carência de profissionais: um desafio para as grandes empresas brasileiras**. Fundação Dom Cabral, 2013.

SCHWARTZMAN, S.; CASTRO, C. M. Ensino, formação profissional e a questão da mão de obra. **Ensaio: aval. pol. públ. Educ.**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 80, p. 563-624, 2013.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS - SEBRAE. **Micro e Pequenas Empresas geram 27% do PIB do Brasil**. 2014. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/mt/noticias/Micro-e-pequenas-empresas-geram-27%25-do-PIB-do-Brasil>>. Acesso em: 12 abr. 2015.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS - SEBRAE. **Participação das Micro e Pequenas Empresas na Economia Brasileira**. 2014. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Estudos%20e%20Pesquisas/Participacao%20das%20micro%20e%20pequenas%20empresas.pdf>>. Acesso em: 12 abr. 2015.

UNIVERSIDADE ABERTA DO BRASIL – UAB. **Sobre a UAB**. 2015. Disponível em: <<http://www.uab.capes.gov.br/index.php/component/content/article?id=6>>. Acesso em: 14 fev. 2016.



**Quadro de referência para conhecimentos/habilidades**

<b>Referência</b>	<b>Conhecimento/habilidade</b>	<b>Referência</b>	<b>Conhecimento/habilidade</b>
1	Análise financeira e orçamentos	18	Conhecimentos de tarefas da área de faturamento (emissão de Notas Fiscais, recibos, etc)
2	Arquivamento	19	Gerenciar a Produção
3	Avaliação de desempenho	20	Gerenciar as contas a pagar e a receber
4	Conhecer e operar ferramentas de informática básica (editores de texto e planilhas)	21	Gerenciar o capital de giro
5	Conhecer rotinas de compras e contratos	22	Habilidade de comunicação
6	Conhecimento em comércio eletrônico	23	Noções de Administração
7	Conhecimento em gestão de custos	24	Noções de Contabilidade
8	Conhecimento em programação	25	Noções de Matemática comercial e Financeira
9	Conhecimentos aprofundados em Contabilidade	26	Orçamento e planejamento
10	Conhecimentos em Economia	27	Pesquisa de mercado
11	Conhecimentos em Estatística	28	Plano de cargos e salários
12	Conhecimentos em Estratégias de compra e venda	29	Recrutamento e seleção
13	Conhecimentos em legislação trabalhista	30	Rotinas contábeis
14	Conhecimentos em legislação tributária	31	Rotinas financeiras
15	Conhecimentos em marketing	32	Rotinas trabalhistas
16	Conhecimentos em RH e gestão de pessoas	33	Técnicas de negociação e vendas
17	Conhecimentos logísticos e de estoque	34	Trabalhar com banco de dados