

UM MILHÃO DE JOVENS

neo

UM MILHÃO DE OPORTUNIDADES

**INTRODUÇÃO ÀS PARTICULARIDADES
DO MERCADO DE TRABALHO DOS JOVENS
EM PERNAMBUCO**

Agentes de Intermediação de Mão de Obra
Material de Apoio - Parte I

Introdução às Particularidades do Mercado de Trabalho dos Jovens em Pernambuco

Material de Apoio - Parte I

Capacitação dos Profissionais das Agências de Trabalho - SINE/PE

Parceiros Regionais



Agência Executora NEO Brasil



Parceiro Colaborador



Realização

M.M.C. LTDA

Agência Executora NEO Brasil



Responsável Técnico:

Vinícius Gomes Lobo

Elaboração dos Planos de Aulas:

Victor Rodrigues de Oliveira

Concepção do Itinerário Formativo, Coordenação, Supervisão:

Angella Mochel de Souza Netto

Equipe de Facilitadores:

Victor Rodrigues De Oliveira

Sidarta Soria e Silva

Bruno Maurício de Carvalho Queiroz

As opiniões expressas nesta publicação são de responsabilidade exclusiva dos autores e não necessariamente refletem o ponto de vista do Diretório Executivo do BID, tampouco dos países pelo BID representados. Igualmente não necessariamente refletem o ponto de vista do FOMIN, International Youth Foundation (IYF) ou dos sócios corporativos do NEO, nem mesmo dos aliados da Aliança NEO Brasil.

Copyright ©2018 Banco Interamericano de Desenvolvimento, na qualidade de administrador do FOMIN. Todos os direitos reservados. Este documento pode ser reproduzido livremente sem fins comerciais. Não é autorizado o uso comercial desta obra.

SUMÁRIO

Apresentação Neo	4
Introdução	5
O Jovem no Mercado de Trabalho Brasileiro	6
Dinâmica Recente do Mercado de Trabalho de Jovens no Brasil e em Pernambuco	7
O Emprego Formal dos Jovens em Pernambuco	11
Identificação dos Jovens no Mercado de Trabalho por Gênero e as Dificuldades de Inclusão nas Vagas de Emprego	15
Ocupações, por Setor Econômico, que mais Empregam Jovens em PE	19
Principais Habilidades e Competências Demandadas pelas Empresas dos Setores Econômicos que mais Contratam Jovens	28
Perfil das Empresas que Procuram o Sine e das Vagas Cadastradas por elas no Sistema	33
Atenção ao Novo: O Trabalho do Futuro	36
Vantagens na Contratação de um Funcionário Jovem	37
Referências Bibliográficas	39

APRESENTAÇÃO NEO

O NEO é uma iniciativa inovadora na qual empresas, governos e sociedade civil colaboram para promover soluções em empregabilidade juvenil na América Latina e no Caribe, fechando a lacuna entre jovens desempregados e a demanda por pessoal qualificado.

Dirigido pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento, por meio de seu Fundo Multilateral de Investimentos (Fumin, atualmente laboratório do BID) e sua Divisão do Mercado de Trabalho (LMK), a International Youth Foundation (IYF) e os parceiros: Arcos Dorados, Caterpillar Foundation, CEMEX, Fondation Forge, Microsoft, SESI e Walmart, NEO foi lançado em 2012 como uma iniciativa pioneira na América Latina e no Caribe, na qual os atores regionais se reúnem para resolver o antigo problema da empregabilidade dos jovens por meio de uma equação inovadora de recursos, conhecimentos e habilidades, a fim de garantir a realização pessoal dos jovens através de empregos decentes.

No coração da visão da NEO está o empoderamento dos jovens, como ator principal, em um mundo onde todos os jovens podem aspirar a contribuir para o futuro de suas comunidades através do desenvolvimento de habilidades técnicas e pessoais para a vida.

No Brasil, NEO está sendo implementado no Estado de Pernambuco, por meio da ALIANÇA NEO BRASIL constituída por: Governo do Estado de Pernambuco, através da Secretaria de Educação e Esportes (SEIP), Secretaria do Trabalho, Emprego e Qualificação (SETRAQ), Secretaria da Mulher (SM) SENAI-PE, SESI-Unindústria, Núcleo de Gestão do Porto Digital, Arcos Dorados e CESAR School, tendo o Instituto Aliança como Agência Executora.

O objetivo fundamental da Aliança NEO Brasil é incrementar as oportunidades de trabalho para jovens pobres e vulneráveis com idades entre 14 e 29 anos do Estado de Pernambuco - Brasil, articulando atores públicos e privados e aperfeiçoando os serviços de formação, de orientação vocacional e de intermediação laboral.

Para contribuir com este objetivo, o NEO está promovendo esta capacitação dos profissionais das agências de trabalho do SINE/PE, visando aperfeiçoar o desempenho de seu papel e atribuições junto aos jovens que buscam trabalho. A proposta é que o curso sirva para que os Agentes de Intermediação e os Captadores de Vagas aperfeiçoem suas competências e técnicas na implementação de serviços de orientação, intermediação, captação e administração de vagas para o apoio específico à inserção laboral de jovens.

Conheça mais sobre a NEO e suas ações em: www.jovenesneo.org.

INTRODUÇÃO

Este material foi elaborado com o objetivo de orientar os alunos dos cursos de **Desenvolvimentos de Competências para Mercado de Trabalho dos Jovens – Agente IMO e Captadores de Vaga**, na intenção de sensibilizar e aperfeiçoar os profissionais participantes para a captação e administração de vagas de emprego e para o encaminhamento de jovens ao mercado de trabalho.

A proposta é que, por meio do conteúdo apresentado nesta apostila, o profissional esteja mais preparado para lidar com as particularidades do mercado de trabalho dos jovens e possa, assim, captar e administrar vagas e cadastrar e recepcionar o jovem atendido nas unidades de atendimento das Agências do Trabalho/SINE-PE de forma mais efetiva. Sem dúvida a incorporação dessas informações causará um impacto concreto nos resultados da intermediação dos jovens.

Qual a realidade das oportunidades de trabalho dos jovens em PE? Qual o perfil dos jovens que logram empregar-se? Quais setores mais contratam jovens? Quais as ocupações que mais os absorvem? Que características as empresas mais valorizam na hora de optar por contratar um jovem? Qual o grau de prioridade das habilidades socioemocionais? Quais conhecimentos e habilidades técnicas são importantes? Quais as vantagens de se contratar um trabalhador jovem?

O que se propõe com esse breve material de apoio é aportar informações que permitam aos profissionais das Agências de Trabalho/SINE-PE responder de maneira adequada a essas questões, do ponto de vista daquilo que é estratégico e prioritário no âmbito do mercado de trabalho de jovens.

Com base nas orientações que aqui trazemos estaremos trazendo o olhar mais aproximado para o mercado de trabalho e suas tendências, fazendo com suas atividades sejam realizadas de forma mais intensa em suas atuais capacidades laborais cotidianas.

Boa Leitura e Bom Trabalho a Todos e Todas!

O JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

A inserção do jovem no mercado de trabalho é uma oportunidade e um desafio ao mesmo tempo. O Brasil passou demograficamente por uma situação mais favorável das últimas décadas. O “bônus demográfico” – período com o maior número de população jovem na idade para trabalhar e economicamente ativa – é propício para o crescimento econômico.

Por um lado, isto implica maior oferta de mão de obra. Por outro, traz o aumento na concorrência pelas vagas de emprego (IPEA, 2014). Além disso, os jovens apresentam várias barreiras para serem inseridos no mercado formal, seja pela baixa escolaridade ou pela falta de experiência. Para superar esses obstáculos, os jovens buscam aliar trabalho com educação, o que resulta em grande parte dos jovens parar de estudar para trabalhar.

Os jovens que conseguem trabalho têm ocupações básicas e não ficam muito tempo no trabalho. Dos jovens ocupados entre 14 e 29 anos de idade, 25% tinham ocupações de escriturário, assistente, auxiliar administrativo, vendedor e demonstrador em lojas ou mercados (MTb, 2015). Além disso, em sua maior parte (54%), os jovens colocados permaneceram no emprego por menos de um ano, seguido por 22% que permaneceram no emprego por no máximo dois anos.

Os jovens entre 14 e 29 anos fazem parte do grupo daqueles que mais sofrem com as oscilações do mercado de trabalho. Têm mais probabilidade de perder o emprego e também maiores dificuldades de conseguir estabelecer renda, por fatores como sua condição de baixo grau de instrução formal. Entre os jovens de 15 a 24 anos, apenas 30% cursavam o ensino fundamental, 43% o ensino médio e 27% o ensino superior.

Os jovens, são, assim, um segmento da força de trabalho que, estruturalmente, lida com algumas dificuldades de empregabilidade, sendo as principais deles, conforme descrito acima, as seguintes:

- Pouca experiência profissional;
- Baixa escolaridade;
- Preconceitos em relação ao seu grau de comprometimento profissional;
- Precariedade das oportunidades de emprego predominantes.

Analisando desde um ponto de vista mais histórico-estrutural, como demonstram Santos e Gimenez (2015), nas condições do desenvolvimento capitalista no Brasil, tardio e periférico, a elevada taxa de participação dos jovens e sua precária inserção no desorganizado mercado de trabalho nacional é uma expressão do modelo excludente de organização do país.

Ainda segundo os autores citados acima, o bem-sucedido esforço de industrialização entre 1930 e 1980, que produziu uma complexa sociedade urbana industrial e a oitava economia

do mundo, foi incapaz de alterar estruturalmente esse quadro, agravado pelos efeitos regressivos da relativa estagnação econômica que assolou o país entre a década de 1980 e o início dos anos 2000.

No período de crescimento econômico entre 2004 e 2013, com evidentes efeitos positivos sobre o mercado de trabalho e sobre a estrutura social brasileira, ampliaram-se os espaços de inserção laboral dos jovens. Não somente os espaços foram ampliados, como a qualidade dos postos de trabalho oferecidos evoluiu positivamente, em razão da melhoria geral da estrutura de emprego e de renda.

Destacamos que as melhores condições de inserção laboral do jovem coexistiram com a diminuição da pressão pela entrada no mercado de trabalho brasileiro. A taxa de participação dos jovens caiu sobremaneira, determinada, simultaneamente, pela própria melhoria do emprego e da renda das famílias, pela menor pressão demográfica e pela ampliação de políticas públicas, particularmente na área social. Em síntese, os efeitos do crescimento econômico foram potencializados por um quadro demográfico favorável e pela estruturação de políticas públicas.

Todavia, a crise que se iniciou em 2014 e até hoje ainda afeta a economia do nosso país levou a uma rápida reversão desse quadro de relações virtuosas. Por um lado, a degradação do mercado de trabalho. Por outro lado, os efeitos deletérios da estagnação econômica sobre a arrecadação pública e a desastrosa estratégia de “austeridade” adotada desde 2015 têm provocado enormes constrangimentos em importantes políticas públicas.

A piora do emprego e da renda das famílias num cenário de estreitamento das políticas públicas e da proteção social tende a impulsionar de forma mais intensa a procura de emprego por parte dos jovens brasileiros. Esses, mais necessitados e menos protegidos, estarão diante de um mercado de trabalho em regressão.

A crise econômica, portanto, transformou uma situação já estruturalmente difícil em algo ainda mais complicado para o jovem. O resultado desse processo é o fato de que o mercado de trabalho de jovens caminha para se tornar cada vez mais restrito e exigente, a cada dia que passa, refletindo forte e negativamente algumas das principais dificuldades da economia e da gestão e administração públicas brasileiras. Mais do que nunca um processo de intermediação efetivo é essencial para o jovem e seu desenvolvimento profissional.

DINÂMICA RECENTE DO MERCADO DE TRABALHO DE JOVENS NO BRASIL E EM PERNAMBUCO

Conforme antecipado acima, desde 2014, a sociedade brasileira vem sofrendo os efeitos da mais severa crise econômica de sua história, que a levou à recessão em 2015 e 2016 e a uma situação de quase-estagnação a partir 2017, que se estende até os dias atuais. Os reflexos dessa situação no mercado de trabalho são expressivos e dentre os grupos populacionais mais afetados encontram-se o dos trabalhadores e trabalhadoras jovens.

De acordo com dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e do Cadastro Geral de Admitidos e Demitidos (CAGED), do Ministério da Economia (ME), entre 2013 e 2017, no Brasil foram fechados quase 2,5 milhões (2.419.634) de vagas de emprego formal ocupadas por pessoas cuja idade é de 14 a 29 anos, uma queda de 22,6%, e a taxa de desemprego, para essa faixa etária, de acordo com a Pesquisa Domiciliar de Amostra por Domicílios Contínua do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PNAD Contínua/IBGE), passou de 16,8% para 25,9%.

Os efeitos sobre o mercado de trabalho pernambucano em particular foram ainda mais expressivos. Também aqui houve um grande corte na oferta de empregos formais a jovens. Ainda de acordo com a RAIS e o CAGED, entre 2013 para 2017, o estoque de empregados formais com idade entre 14 e 29 anos sofreu um corte de 143.637 vagas, o que corresponde a uma queda de 31,1%. Afetado sobretudo por essa queda brusca de quase 1/3 na oferta de emprego formal, a taxa de desemprego entre os trabalhadores dessa faixa etária, segundo a PNAD Contínua/IBGE, mais do que dobrou, passando de 16,5% em 2003 para 38,1% em 2017.

As tabelas 01 e 02 e os gráficos 01 e 02, abaixo, apresentam todas essas informações discutidas acima de maneira esquemática.

Tabela 01 - Estoque e variação relativa do estoque de empregos formais ocupados por trabalhadores com idade entre 14 e 29 anos em 2013, 2017, 2018 e 2019 (até jun.) Brasil e PE.

		2013	2017	2018	2019
Brasil	Estoque	15.530.658	13.111.024	14.098.516	14.629.211
	Variação	-	-22,59%	+15,12%	+7,06%
Pernambuco	Estoque	552.120	408.483	432.297	439.347
	Variação	-	-31,07%	+13,01%	+3,41%

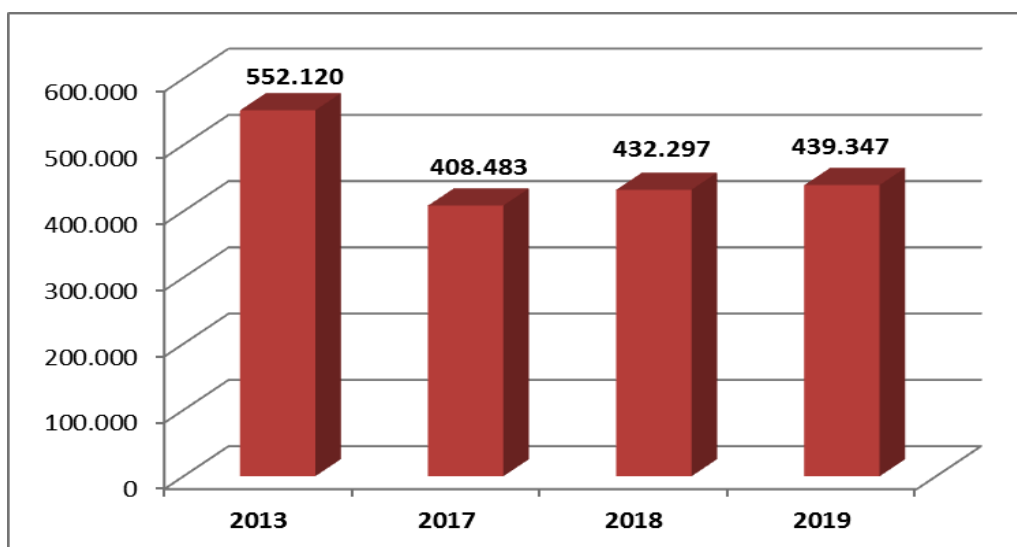
Fonte: RAIS-CAGED/ME. Elaboração MMC.

Tabela 02 - Taxa de desemprego, 2013, 2017, 2018 e 2019 (até junho) - Brasil e PE.

		2013	2017	2018	2019
Total	Brasil	6,2%	11,8%	11,6%	12%
	Pernambuco	7,3%	16,8%	15,5%	16%
14 a 29 anos	Brasil	16,8%	25,9%	25,8%	26,4%
	Pernambuco	16,5%	38,1%	34,5%	35,1%

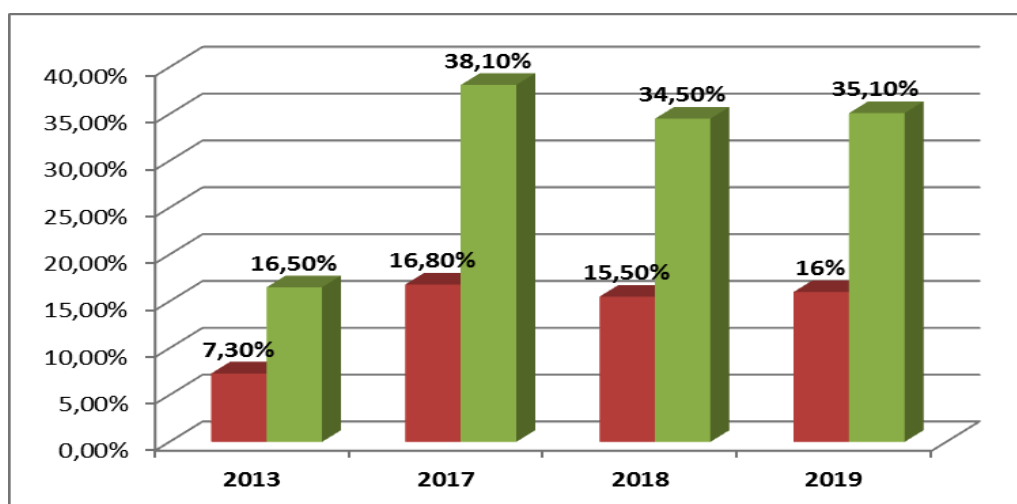
Fonte: PNAD Contínua/IBGE. Elaboração MMC.

Gráfico 01 – Estoque de Emprego Formais ocupados por Jovens (14 a 29 anos) em 2013, 2017, 2018, 2019 (até junho) – PE.



Fonte: RAIS-CAGED/ME. Elaboração MMC.

Gráfico 02 – Taxa de Desemprego Global e dos Jovens (14 a 29 anos) em 2013, 2017, 2018 2019 – PE.



Fonte: PNAD Contínua/IBGE. Elaboração MMC.

Apesar de uma pequena melhoria da oferta de empregos a partir de 2018 e no primeiro semestre de 2019, os resultados ainda não foram suficientes para mudar o patamar da taxa de desocupação entre os jovens, tanto no Brasil quanto em Pernambuco. Nesse primeiro semestre de 2019, inclusive, mesmo com a melhoria no estoque de empregos, a taxa de desemprego cresceu. Isso se deve a duas razões, primeiro, ao fato de que com o desemprego na casa dos 35%, são muitos os jovens que haviam desistido de procurar trabalho e voltam quando há alguma melhora de perspectiva, e, segundo, ao fato de que essa faixa etária é a em que mais entram novos trabalhadores, a partir da chegada numa idade ativa laboral.

Conforme demonstram os dados, em PE a situação é ainda mais crítica do que a nacional.

A queda na oferta de empregos foi mais intensa e a recuperação tem sido mais lenta, o que mantém faz com que, em junho deste ano de 2019, 35% dos jovens que desejavam trabalhar, não tiveram sucesso. Mais de 1/3 da força de trabalho jovem do nosso estado quer, mas não consegue encontrar trabalho. Segundo a PNAD Contínua/IBGE, isso corresponde a um total de 498.000 jovens desocupados.

Contudo, não é apenas a ausência de oportunidades o que marca o mercado de trabalho dos jovens pernambucanos, a qualidade das ocupações daqueles que encontram trabalho também é bastante problemática. Segundo a PNAD Contínua/IBGE, o rendimento médio real mensal dos trabalhadores entre 14 e 29 anos em PE é de aproximadamente R\$ 898, valor que se encontra abaixo do salário mínimo.

Ademais, apenas 25% desses jovens, que se encontram ocupados, trabalham dentro de uma relação de emprego com carteira assinada. A grande maioria vive num regime de trabalho informal, seja como empregado sem carteira, trabalhador por conta própria, trabalhador doméstico ou trabalhador familiar auxiliar, que são as formas de ocupação predominantes para essa faixa etária. Além desses dois problemas, relativos ao valor da remuneração e ao regime de trabalho (ou forma de ocupação), outra questão importante é a taxa de rotatividade desses trabalhadores nos seus postos de trabalhos. Segundo informações do último Boletim do Sistema Público de Emprego do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos e Socioeconômicos (DIEESE, 2018), quase 60% dos trabalhadores que têm entre 14 e 29 anos muda de emprego ou fica desocupado a cada período de 12 meses.

A tabela 03, abaixo, resume a situação atual do mercado de trabalho dos jovens, apresentada ao longo deste capítulo.

Taxa de Desocupação	Rendimento Real Médio (R\$)	Participação Emprego com Carteira	Taxa de Rotatividade
35,10%	898,00	25%	60%

Fonte: PNAD Contínua/IBGE. Elaboração MMC.

À luz das restrições estruturais que se colocam ao trabalhador jovem e das severas restrições por que passa o mercado de trabalhadores e trabalhadoras jovens em Pernambuco, sugere-se que os profissionais do SINE tenham uma atenção especial com o seguinte:

- A importância da adequação entre o perfil do trabalhador e o perfil da vaga para a qual o mesmo será encaminhado, levando em consideração que há ocupações e setores que contratam mais jovens e têm uma maior probabilidade de absorver o trabalhador;
- A importância de se orientar bem o trabalhador, para que o mesmo enfatize as características valorizadas pelo perfil de empresa para o qual está sendo encaminhado;
- A importância decisiva que hoje têm as habilidades socioemocionais (capacidade de trabalho em equipe, controle emocional, ética) e a atitude (compromisso) do trabalhador,

- A importância da qualificação técnica, orientando os jovens que procuram o SINE a buscar um curso profissionalizante;
- A importância da flexibilização no cadastro de vagas, de maneira a inibir a exigência de tempo de experiência e qualificação técnica incompatíveis com o jovem;
- A importância de sensibilizar o empregador para as diferentes formas de contratação do jovem, tais quais o estágio e a aprendizagem;
- A importância de, no processo de administração das vagas cadastradas, convocar adequadamente os candidatos para as vagas, com atenção para o que as empresas do setor econômico da vaga exigem e o perfil do jovem que está sendo convocado;
- A possibilidade de encaminhar o jovem para cursos de empreendedorismo, na medida em que se identifique no candidato um potencial para tal.

O EMPREGO FORMAL DOS JOVENS EM PERNAMBUCO

Segundo dados da RAIS de **2017**, a última disponível, Pernambuco apresenta um estoque de **1.584.780 vínculos ativos**. Destes vínculos, conforme mostra o gráfico 1, aproximadamente 26% são com trabalhadores jovens, com idades entre 14 e 29 anos.

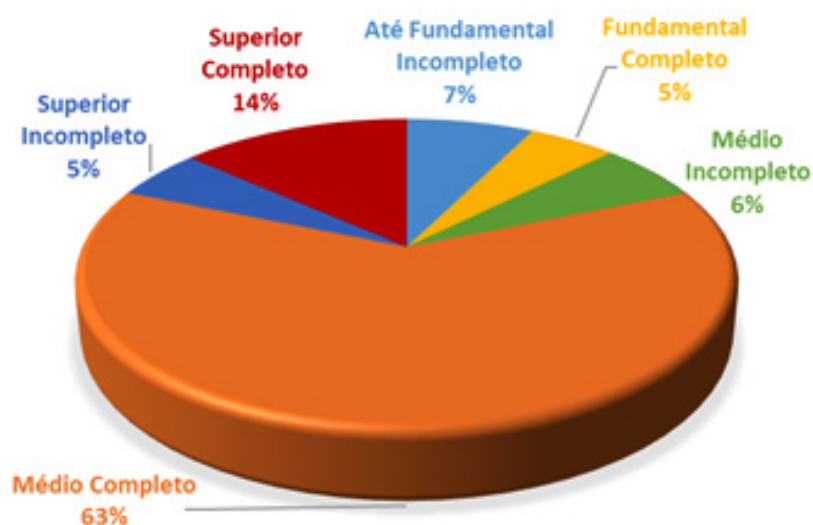
Gráfico 03 – Distribuição do estoque de Emprego Formal por faixa etária – PE, 2017



Fonte: RAIS-CAGED/ME. Elaboração MMC.

Entre esses jovens com vínculo de emprego formal ativo, 63% possuem ensino médio completo, que corresponde à faixa de escolaridade dominante entre os jovens empregados, conforme mostra o gráfico 2.

Gráfico 04 – Distribuição do estoque de jovens por escolaridade – PE, 2017

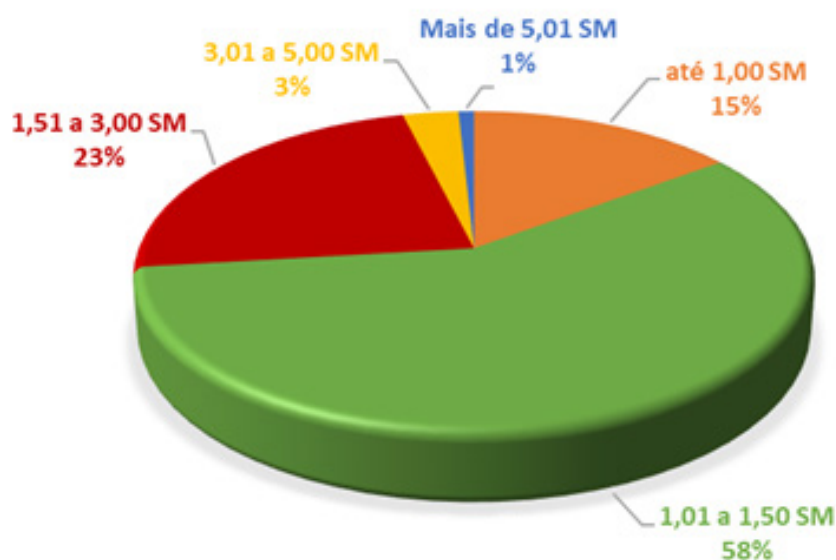


Fonte: RAIS-CAGED/ME. Elaboração MMC

Em termos de característica dos vínculos e de estabelecimento os jovens com ensino médio completo se concentram na faixa de remuneração em dezembro de 1,01 a 1,5 salários mínimos, sendo 58%, e apresentam forma de contratação predominantemente com carteira por tempo indeterminado, 88%.

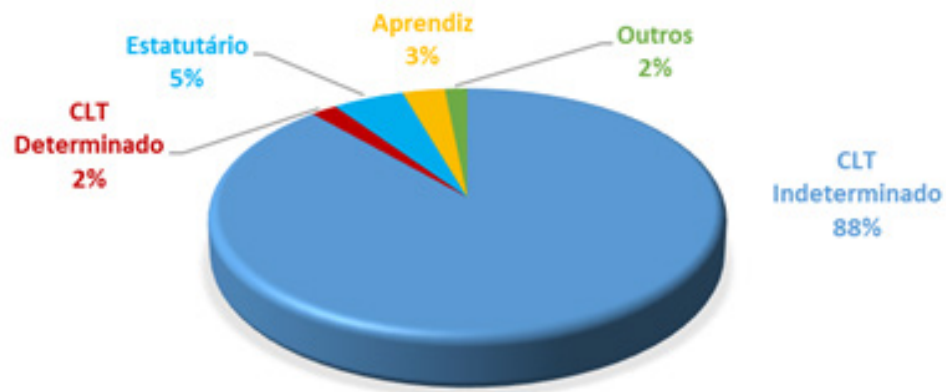
Além disso, estão empregados em estabelecimentos de vários tamanhos, com maior concentração nos estabelecimentos com 1000 ou mais vínculos (17%). Abaixo seguem os gráficos 05 a 07 com as distribuições dos jovens com médio completo por faixa de remuneração em salários mínimos, forma de contratação e tamanho do estabelecimento.

Gráfico 05 – Distribuição dos jovens por faixa de remuneração – PE, 2017



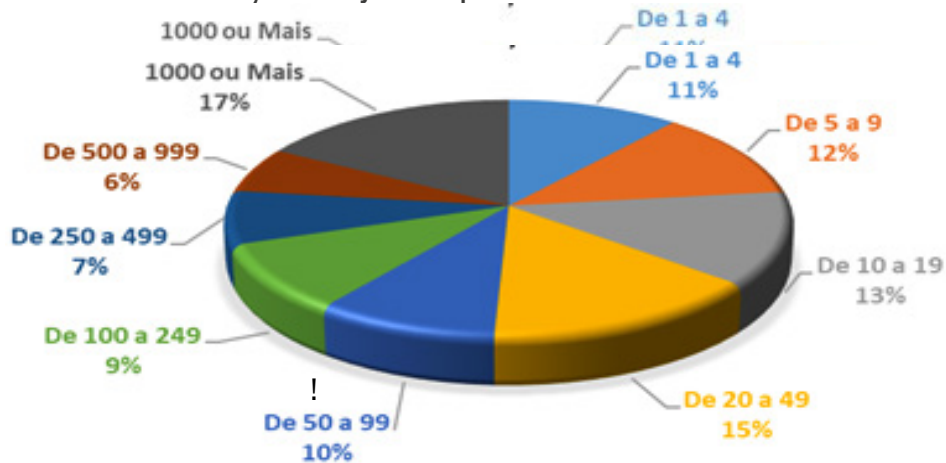
Fonte: RAIS-CAGED/ME. Elaboração MMC

Gráfico 06 – Distribuição dos jovens por tipo de vínculo – PE, 2017



Fonte: RAIS-CAGED/ME. Elaboração MMC

Gráfico 07 – Distribuição dos jovens por tamanho do estabelecimento – PE, 2017



Fonte: RAIS-CAGED/ME. Elaboração MMC.

Quando olhamos os dados sobre o emprego dos jovens desde uma perspectiva da atividade econômica, as informações são significativas. A tabela 04, apresentada abaixo, mostra a distribuição dos jovens entre os grandes setores no final de 2017.

Percebe-se então uma grande concentração no setor de **serviços, com 36,99%** da oferta de empregos, mais do que um terço, seguido de perto pelo **comércio, com 28,70%**.

Quase 70% (65,7%) dos empregos dos jovens encontram-se nesses **dois setores**. A indústria também tem uma participação importante, com 16,37%, restando à agricultura e à construção civil uma participação muito pequena, quase residual, de 3,77% e 3,70%, respectivamente. A administração pública também tem uma participação pequena, mas um pouco maior do que a construção e a agropecuária, com 9,12%.

Tabela 04 – Emprego de jovens por setor IBGE – PE, 2017

Serviços	Comércio	Indústria de transformação	Administração Pública	Construção Civil	Agropecuária	Serviços Utilidade pública	Extrativa Mineral
151.091	117.189	66.885	39.242	15.388	15.132	3.230	352

Fonte: RAIS-CAGED/ME. Elaboração MMC

Tabela 05 – Emprego de jovens por subsetor IBGE – PE, 2017

Comércio Varejista	99.505
Adm. Técnica Profissional	57.990
Administração Pública	39.242
Alojamento e Comunicação	38.626
Alimentos e Bebidas	24.733
Médicos, odontológicos e veterinários	18.372
Comércio Atacadista	17.684
Transporte e Comunicações	17.433
Construção Civil	15.388
Agricultura	15.132
Ensino	14.792
Indústria Têxtil	9.887
Material de Transporte	8.114
Indústria Química	7.317
Prod. Mineral Não Metálico	4.371
Instituição Financeira	3.878
Serviço Utilidade Pública	3.230
Indústria Metalúrgica	2.889
Papel e Gráf.	2.731
Elétrico e Comunic.	1.771
Madeira e Mobiliário	1.577
Indústria Mecânica	1.441
Borracha, Fumo, Couros	1.304
Indústria Calçados	750
Extrativa Mineral	352
Total	408.509

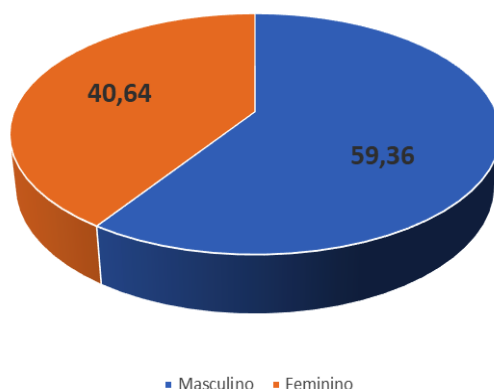
Fonte: RAIS-CAGED/ME. Elaboração MMC.

Há, portanto, um claro perfil setorial no emprego de jovens em Pernambuco, com uma concentração nos setores secundário e terciário, sobretudo, no terciário (serviços e comércio). Ao observarmos, para a distribuição por subsetor, vemos que o carro-chefe das contratações são as empresas do comércio varejista, no subsetor de alimentos e bebidas e de administração, logo deve haver atenção no ato de captar e administrar as vagas de emprego nos subsetores indicados acima, para que a rede SINE possa oportunizá-las com maior foco na juventude.

IDENTIFICAÇÃO DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO POR GÊNERO E AS DIFICULDADES DE INCLUSÃO NAS VAGAS DE EMPREGO

Conforme se verá nas informações apresentadas a seguir, o mercado de trabalho formal de jovens em PE apresenta uma significativa segmentação de gênero, com predomínio dos trabalhadores do sexo masculino no estoque de emprego ocupados por jovens. Os jovens do sexo masculino ocupam 20% a mais de vagas do que as do sexo feminino. O gráfico 08 mostra a distribuição por sexo do estoque de empregos formais total ocupado por jovens.

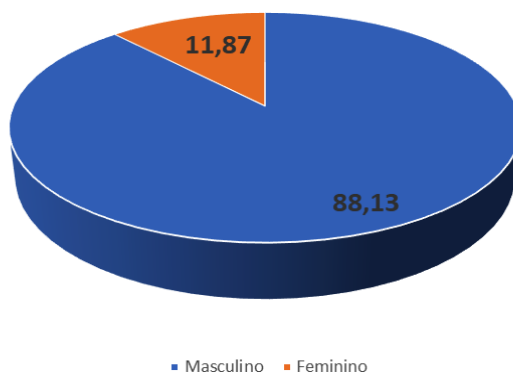
Gráfico 08 – Distribuição dos jovens ocupados num emprego formal por sexo – PE, 2017



Fonte: RAIS /ME. Elaboração MMC

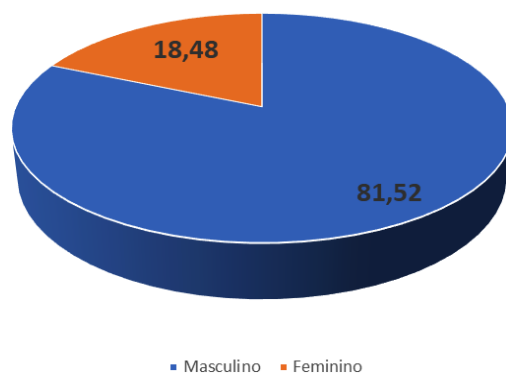
Essa segmentação, quando se olha para dentro dos principais setores da econômica pernambucana, apresenta pesos diferentes. Conforme se observa nos gráficos 09, 10, 11, 12, 13, 14, e 15, apresentados a seguir, os setores da agropecuária, indústria, construção civil e serviços industriais de utilidade pública (SIUP) têm uma segmentação forte, na casa dos 80% de participação dos trabalhadores do sexo masculino, ao passo que os setores do comércio e dos serviços é mais equilibrado, com uma participação maior do sexo feminino apenas na administração pública (54%).

Gráfico 09 – Distribuição dos jovens ocupados num emprego formal por sexo
Construção Civil – PE, 2017



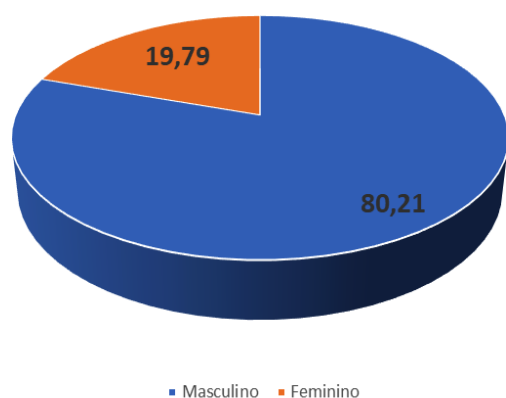
Fonte: RAIS /ME. Elaboração MMC

Gráfico 10 – Distribuição dos jovens ocupados num emprego formal por sexo
Serviços industriais de utilidade pública – PE, 2017



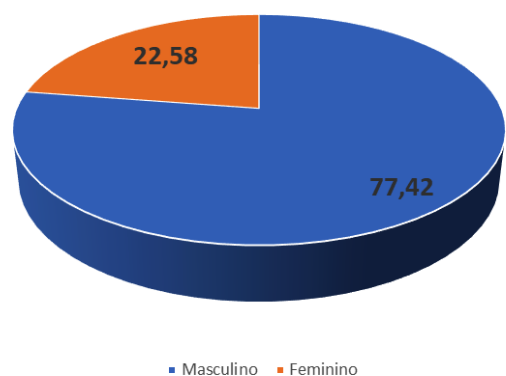
Fonte: RAIS /ME. Elaboração MMC

Gráfico 11 – Distribuição dos jovens ocupados num emprego formal por sexo
Agropecuária – PE, 2017



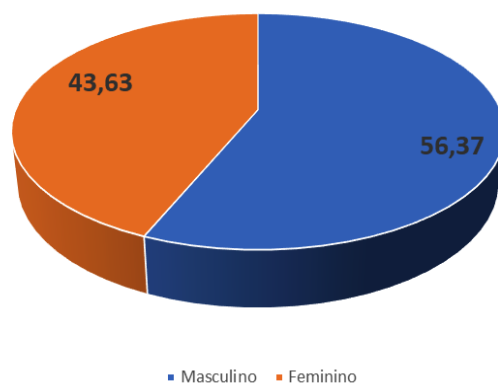
Fonte: RAIS /ME. Elaboração MMC

Gráfico 12 – Distribuição dos jovens ocupados num emprego formal por sexo
Indústria – PE, 2017



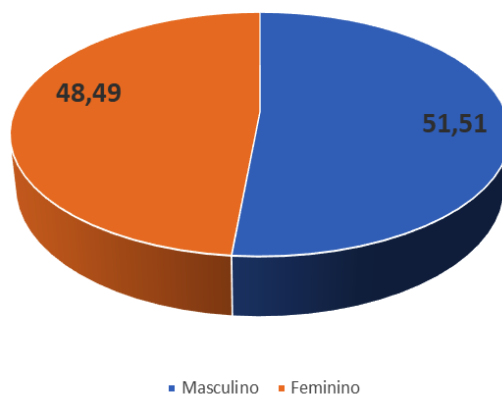
Fonte: RAIS /ME. Elaboração MMC

Gráfico 13 – Distribuição dos jovens ocupados num emprego formal por sexo
Comércio – PE, 2017



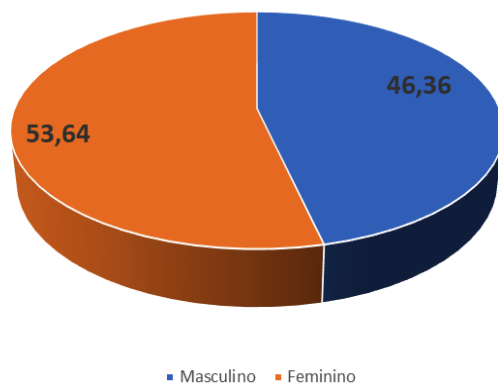
Fonte: RAIS /ME. Elaboração MMC

Gráfico 14 – Distribuição dos jovens ocupados num emprego formal por sexo
Serviços – PE, 2017



Fonte: RAIS /ME. Elaboração MMC

Gráfico 15 – Distribuição dos jovens ocupados num emprego formal por sexo
Administração Pública – PE, 2017



Fonte: RAIS /ME. Elaboração MMC

Os dados deixam muito claro que as trabalhadoras jovens do sexo feminino têm maiores dificuldades de ingressar numa vaga de emprego em PE. O fato é que, conforme aponta a Organização Internacional do Trabalho – OIT (2019), as oportunidades de emprego para mulheres melhoraram pouco desde os anos 1990, alertando que as trabalhadoras ainda são penalizadas por ter filhos e cuidar deles.

Lançado na véspera do Dia Internacional das Mulheres, lembrado em 8 de março, o relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) constatou que 1,3 bilhão de mulheres trabalhavam em 2018, em comparação com 2 bilhões de homens – uma melhora de menos de 2% nos últimos 27 anos.

Uma série de fatores está bloqueando a igualdade no emprego, como a falta de formação profissional, mas o que desempenha o maior papel é o tempo que as mulheres ainda precisam dedicar ao cuidado não remunerado dos filhos e da casa, é o que aponta o relatório (OIT, 2019). Nos últimos 20 anos, a quantidade de tempo que as mulheres gastaram com cuidados não remunerados e trabalho doméstico quase não diminuiu”, aponta a OIT (Ibidem), ao passo que a participação dos homens aumentou “em apenas oito minutos por dia”. Nesse ritmo de mudança, serão necessários mais de 200 anos para alcançar a igualdade no tempo gasto em trabalho de cuidado não remunerado.

A partir dessas informações, sugere-se que, a fim de mitigar as dificuldades de emprego das trabalhadoras jovens, os profissionais das Agências de Trabalho/SINE precisam ter uma atenção especial ao seguinte:

- Orientar as trabalhadoras candidatas a uma vaga a buscar uma formação profissional que abra as portas de emprego para setores econômicos menos convencionais;
- Orientar as trabalhadoras candidatas a uma vaga a colocar da importância e da necessidade de se colocar em evidência suas qualidades socioemocionais e comportamentais, tais como disciplina, determinação, capacidade de trabalho em equipe, compromisso com a ética no trabalho;
- Orientar as trabalhadoras candidatas a como se posicionar no caso de surgirem na entrevista questões sobre maternidade e cuidado dos filhos;
- Tentar captar vagas que se adequem mais ao perfil feminino, isto é, vagas em setores e ocupações que tenham maior tolerância e flexibilidade com horário, de maneira a que o peso dos cuidados dos filhos e do lar não impactem na seleção das candidatas;
- Tentar flexibilizar o cadastro das vagas captadas, de maneira a diminuir as possíveis limitações ao encaminhamento de trabalhadoras jovens do sexo feminino;
- Convocar, no processo de administração de vagas, trabalhadores jovens de ambos os sexos, em número equivalente de encaminhamentos.

OCUPAÇÕES, POR SETOR ECONÔMICO, QUE MAIS EMPREGAM JOVENS EM PE

A proposta, neste capítulo, é informar aos profissionais do SINE quais são as ocupações que mais empregam jovens (14 a 29 anos de idade), por setor econômico tal qual classificado pelo IBGE.

Esse tipo de informação é fundamental tanto para uma captação mais efetiva de vagas para esse público, quanto para o encaminhamento de candidatos às vagas cadastradas no sistema. É preciso destacar, entretanto, que não é necessário ficar preso à estrutura ou ao padrão de ocupação convencional dos jovens, olhando também para o futuro do trabalho, o que será abordado num capítulo abaixo.

As tabelas abaixo expressam as principais ocupações que, dentro de cada setor, mais empregam os trabalhadores e trabalhadoras jovens. Em destaque estão as 10 principais ocupações.

Tabela 06 – Principais CBOs que empregam jovens – Serviços – PE, 2017

Total	151091
OPERADOR DE TELEMARKETING ATIVO E RECEPTIVO	10.477
AUXILIAR DE ESCRITORIO, EM GERAL	10.023
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	9.959
RECEPCIONISTA, EM GERAL	5.769
FAXINEIRO	4.699
OPERADOR DE TELEMARKETING RECEPTIVO	4.587
ATENDENTE DE LANCHONETE	4.404
TECNICO DE ENFERMAGEM	3.755
PORTEIRO DE EDIFICIOS	3.389
GARCOM	2.739
VIGILANTE	2.250
OPERADOR DE CAIXA	2.011
ZELADOR DE EDIFICIO	1.977
TRABALHADOR DE SERVICOS DE LIMPEZA E CONSERVACAO DE AREAS PUBLICAS	1.746
COZINHEIRO GERAL	1.652
PROMOTOR DE VENDAS	1.631
AUXILIAR NOS SERVIÇOS DE ALIMENTAÇÃO	1.599
AJUDANTE DE MOTORISTA	1.536
VENDEDOR DE COMERCIO VAREJISTA	1.528
SERVENTE DE OBRAS	1.513
SUPERVISOR ADMINISTRATIVO	1.489
ENFERMEIRO	1.329
AUXILIAR DE CONTABILIDADE	1.247
RECEPCIONISTA DE CONSULTORIO MEDICO OU DENTARIO	1.210
COBRADOR DE TRANSPORTES COLETIVOS (EXCETO TREM)	1.122
INSTRUTOR DE CURSOS LIVRES	1.014

PROFESSOR DA EDUCACAO DE JOVENS E ADULTOS DO ENSINO FUNDAMENTAL (PRIMEIRA A QUARTA SERIE)	950
ATENDENTE DE LOJAS E MERCADOS	949
ALMOXARIFE	907
MOTORISTA DE CAMINHAO (ROTAS REGIONAIS E INTERNACIONAIS)	855
ANALISTA DE INFORMACOES (PESQUISADOR DE INFORMACOES DE REDE)	840
ESCRITURARIO DE BANCO	832
CARREGADOR (VEICULOS DE TRANSPORTES TERRESTRES)	796
ANALISTA DE DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS	765
CUMIM	752
CAIXA DE BANCO	746
GERENTE ADMINISTRATIVO	736
TRABALHADOR DA MANUTENÇÃO DE EDIFICAÇÕES	710
CONTINUO	706
CAMAREIRO DE HOTEL	702
CARREGADOR (ARMAZEM)	654
PROFESSOR DE NIVEL MEDIO NO ENSINO FUNDAMENTAL	642
PROGRAMADOR DE SISTEMAS DE INFORMACAO	639
AUXILIAR DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL	606
RECEPCIONISTA DE HOTEL	594
FISIOTERAPEUTA GERAL	588
AUXILIAR GERAL DE CONSERVACAO DE VIAS PERMANENTES (EXCETO TRILHOS)	558
CONTADOR	544
ARMAZENISTA	537

Fonte: RAIS-CAGED/ME. Elaboração MMC

Tabela 07 – Principais CBOs que empregam jovens – Comércio – PE, 2017

Total	11.7189
VENDEDOR DE COMERCIO VAREJISTA	28.858
OPERADOR DE CAIXA	11.763
REPOSITOR DE MERCADORIAS	8.172
AUXILIAR DE ESCRITORIO, EM GERAL	6.033
FRENTISTA	3.632
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	3.401
ALMOXARIFE	2.905
ATENDENTE DE FARMACIA - BALCONISTA	2.309
ATENDENTE DE LOJAS E MERCADOS	2.063
ASSISTENTE DE VENDAS	1.923

PROMOTOR DE VENDAS	1.863
ARMAZENISTA	1.817
EMBALADOR, A MAO	1.750
AJUDANTE DE MOTORISTA	1.647
MECANICO DE MANUTENCAO DE AUTOMOVEIS, MOTOCICLETAS E VEICULOS SIMILARES	1.519
VENDEDOR EM COMERCIO ATACADISTA	1.369
FAXINEIRO	1.257
FARMACEUTICO	1.136
RECEPCIONISTA, EM GERAL	1.036
CONFERENTE DE CARGA E DESCARGA	981
GERENTE ADMINISTRATIVO	803
CONTINUO	732
CARREGADOR (VEICULOS DE TRANSPORTES TERRESTRES)	725
ATENDENTE DE LANCHONETE	717
MOTORISTA DE CAMINHAO (ROTAS REGIONAIS E INTERNACIONAIS)	710
CARREGADOR (ARMAZEM)	706
VENDEDOR PRACISTA	682
ACOUGUEIRO	660
MONTADOR DE MOVEIS E ARTEFATOS DE MADEIRA	620
SUPERVISOR ADMINISTRATIVO	589
GERENTE DE LOJA E SUPERMERCADO	586
ALIMENTADOR DE LINHA DE PRODUCAO	571
SUPERVISOR DE VENDAS COMERCIAL	546
TRABALHADOR DE SERVICOS DE LIMPEZA E CONSERVACAO DE AREAS PUBLICAS	544
GERENTE COMERCIAL	520
PADEIRO	510
MOTOCICLISTA NO TRANSPORTE DE DOCUMENTOS E PEQUENOS VOLUMES	499
GERENTE DE VENDAS	472
TRABALHADOR DA MANUTENÇÃO DE EDIFICAÇÕES	418
SERVENTE DE OBRAS	403
PROMOTOR DE VENDAS ESPECIALIZADO	395
FISCAL DE LOJA	381
VENDEDOR EM DOMICILIO	375
AUXILIAR DE CONTABILIDADE	370
LAVADOR DE VEICULOS	366
MOTORISTA DE FURGAO OU VEICULO SIMILAR	365
MOTORISTA DE CARRO DE PASSEIO	345
AUXILIAR NOS SERVIÇOS DE ALIMENTAÇÃO	333
OPERADOR DE EMPILHADEIRA	303

Fonte: RAIS-CAGED/ME. Elaboração MMC

Tabela 08 – Principais CBOs que empregam jovens – Indústria – PE, 2017

Total	66.885
ALIMENTADOR DE LINHA DE PRODUÇÃO	9.926
TRABALHADOR DA CULTURA DE CANA-DE-ACUCAR	6.313
COSTUREIRO NA CONFECCAO EM SERIE	2.563
AUXILIAR DE ESCRITORIO, EM GERAL	2.552
MONTADOR DE VEICULOS (LINHA DE MONTAGEM)	1.482
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	1.395
VENDEDOR DE COMERCIO VAREJISTA	1.329
COSTUREIRO, A MAQUINA NA CONFECCAO EM SERIE	1.104
PROMOTOR DE VENDAS	859
AJUDANTE DE CONFECCÃO	842
ALMOXARIFE	818
OLEIRO (FABRICACAO DE TIJOLOS)	818
OPERADOR DE MAQUINAS FIXAS, EM GERAL	786
OPERADOR DE MAQUINAS OPERATRIZES	779
FAXINEIRO	755
MECANICO DE MANUTENCAO DE MAQUINAS, EM GERAL	741
AUXILIAR NOS SERVIÇOS DE ALIMENTAÇÃO	682
SOLDADOR	641
APONTADOR DE PRODUCAO	629
EMBALADOR, A MAO	552
SERVENTE DE OBRAS	509
AUXILIAR DE CORTE (PREPARACAO DA CONFECCAO DE ROUPAS)	489
OPERADOR DE MAQUINAS DE FABRICACAO DE DOCES, SALGADOS E MASSAS ALIMENTICIAS	464
AJUDANTE DE MOTORISTA	451
MOTORISTA DE CAMINHAO (ROTAS REGIONAIS E INTERNACIONAIS)	411
INSPETOR DE QUALIDADE	403
SERRALHEIRO	385
ABATEDOR	378
CONFERENTE DE CARGA E DESCARGA	367
PADEIRO	356
OPERADOR DE EMPILHADEIRA	347
COZINHEIRO GERAL	339
OPERADOR DE PRODUCAO (QUIMICA, PETROQUIMICA E AFINS)	328
CARREGADOR (VEICULOS DE TRANSPORTES TERRESTRES)	316
EMBALADOR, A MAQUINA	301
CONTINUO	293
ATENDENTE DE LANCHONETE	269
MAGAREFE	268
OPERADOR DE CAIXA	268
OPERADOR DE MAQUINAS DE FABRICACAO DE CHOCOLATES E ACHOCOLATADOS	262
ARMAZENISTA	259
ESTAMPADOR DE TECIDO	257
PINTOR DE ESTRUTURAS METALICAS	250
TECNICO DE PLANEJAMENTO DE PRODUCAO	249
REPOSITOR DE MERCADORIAS	246
OPERADOR DE LINHA DE MONTAGEM (APARELHOS ELETRICOS)	239
MONTADOR DE ESTRUTURAS METALICAS DE EMBARCACOES	234
BORDADOR, À MAQUINA	231
TRABALHADOR DE SERVIÇOS DE LIMPEZA E CONSERVACAO DE ÁREAS PUBLICAS	231

Fonte: RAIS-CAGED/ME. Elaboração MMC

Tabela 09 – Principais CBOs que empregam jovens – Adm, Pública – PE, 2017

Total	39.242
{ñ class}	9.640
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	6.719
PROFESSOR DE DISCIPLINAS PEDAGOGICAS NO ENSINO MEDIO	3.284
AUXILIAR DE ESCRITORIO, EM GERAL	1.387
PROFESSOR DE NIVEL MEDIO NO ENSINO FUNDAMENTAL	1.011
SUPERVISOR ADMINISTRATIVO	809
AGENTE COMUNITARIO DE SAUDE	777
PROFESSOR DA EDUCACAO DE JOVENS E ADULTOS DO ENSINO FUNDAMENTAL (PRIMEIRA A QUARTA SERIE)	746
ATENDENTE DE ENFERMAGEM	732
PROFESSOR DE NIVEL SUPERIOR DO ENSINO FUNDAMENTAL (PRIMEIRA A QUARTA SERIE)	603
VIGILANTE	541
TRABALHADOR DE SERVICOS DE LIMPEZA E CONSERVACAO DE AREAS PUBLICAS	534
ENTREVISTADOR CENSITARIO E DE PESQUISAS AMOSTRAIS	467
TECNICO DE ENFERMAGEM	454
ENFERMEIRO	450
MÉDICO CLÍNICO	448
TRABALHADOR DA MANUTENÇÃO DE EDIFICAÇÕES	385
FAXINEIRO	339
SOCIOEDUCADOR	337
SERVENTE DE OBRAS	297
GUARDA-CIVIL MUNICIPAL	295
PROFESSOR DE NIVEL MEDIO, NA EDUCACAO INFANTIL	272
RECEPCIONISTA, EM GERAL	266
AGENTE DE SAUDE PUBLICA	265
MOTORISTA DE CARRO DE PASEIO	258
DIGITADOR	247
AUXILIAR DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL	243
SECRETARIA EXECUTIVA	219
VARREDOR DE RUA	204
GERENTE ADMINISTRATIVO	200
AGENTE DE SEGURANCA	183
PROFESSOR DE DESENHO TECNICO	176
ASSISTENTE SOCIAL	165
EDUCADOR SOCIAL	156
DIRETOR ADMINISTRATIVO	154
COZINHEIRO GERAL	146
AUXILIAR GERAL DE CONSERVACAO DE VIAS PERMANENTES (EXCETO TRILHOS)	143
AUXILIAR DE PESSOAL	140
PROFESSOR DE EDUCACAO FISICA DO ENSINO FUNDAMENTAL	135
AUXILIAR EM SAUDE BUCAL	133
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	132
CIRURGIAO DENTISTA - CLINICO GERAL	131
ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS	126
AUXILIAR DE SERVICOS JURIDICOS	126
VIGIA	123
NUTRICIONISTA	120
FISIOTERAPEUTA GERAL	115
PSICOLOGO CLINICO	109
ZELADOR DE EDIFICIO	102
PROFESSOR DE ALUNOS, COM DEFICIENCIA AUDITIVA E SURDOS	99

Fonte: RAIS-CAGED/ME. Elaboração MMC

Tabela 10 – Principais CBOs que empregam jovens – Construção Civil – PE, 2017

Total	15.388
SERVENTE DE OBRAS	5.234
PEDREIRO	894
AUXILIAR DE ESCRITORIO, EM GERAL	685
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	561
ELETRICISTA DE INSTALACOES	359
TECNICO DE OBRAS CIVIS	343
ELETRICISTA DE MANUTENCAO DE LINHAS ELETRICAS, TELEFONICAS E DE COMUNICACAO DE DADOS	231
ENCANADOR	226
LEITURISTA	222
PINTOR DE OBRAS	211
MECANICO DE MANUTENCAO E INSTALACAO DE APARELHOS DE CLIMATIZACAO E REFRIGERACAO	177
TECNICO EM SEGURANCA NO TRABALHO	177
COLETOR DE LIXO DOMICILIAR	174
FAXINEIRO	165
ALMOXARIFE	159
GESSEIRO	138
RECEPCIONISTA, EM GERAL	131
SOLDADOR	120
ENGENHEIRO CIVIL	109
CARPINTEIRO	108
ELETRICISTA DE MANUTENCAO ELETROELETRONICA	106
INSTALADOR-REPARADOR DE LINHAS E APARELHOS DE TELECOMUNICACOES	106
VARREDOR DE RUA	106
OPERADOR DE ESTACAO DE TRATAMENTO DE AGUA E EFLUENTES	103
EMENDADOR DE CABOS ELETRICOS E TELEFONICOS (AEREOS E SUBTERRANEOS)	102
MOTORISTA DE CAMINHAO (ROTAS REGIONAIS E INTERNACIONAIS)	95
AGENTE DE TRANSITO	94
OPERADOR DE TELEMARKEETING RECEPTIVO	93
TECNICO MECANICO (CALEFACAO, VENTILACAO E REFRIGERACAO)	89
VIGIA	85
MESTRE (CONSTRUCAO CIVIL)	83
OPERADOR DE ESCAVADEIRA	78
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO PREDIAL	77
ELETRICISTA DE INSTALACOES (EDIFICIOS)	70
INSTALADOR DE LINHAS ELETRICAS DE ALTA E BAIXA - TENSÃO (REDE AEREA E SUBTERRANEA)	70
MONTADOR DE ANDAIMES (EDIFICACOES)	69
MONTADOR DE ESTRUTURAS METALICAS	68
ELETROTECNICO	66
MECANICO DE REFRIGERACAO	65
CARPINTEIRO DE OBRAS	64
DESENHISTA PROJETISTA DE CONSTRUCAO CIVIL	63
ARMADOR DE ESTRUTURA DE CONCRETO	56
APONTADOR DE MAO-DE-OBRA	55
MONITOR DE TELEATENDIMENTO	54
TOPOGRAFO	52
TRABALHADOR DE SERVICOS DE LIMPEZA E CONSERVACAO DE AREAS PUBLICAS	52
MECANICO DE MANUTENCAO DE MAQUINAS, EM GERAL	51
OPERADOR DE MAQUINAS DE CONSTRUCAO CIVIL E MINERACAO	51
SUPERVISOR ADMINISTRATIVO	51
PEDREIRO DE EDIFICACOES	49

Fonte: RAIS-CAGED/ME. Elaboração MMC

Tabela 11 – Principais CBOs que empregam jovens – Agricultura – PE, 2017

Total	15.132
TRABALHADOR DA CULTURA DE CANA-DE-ACUCAR	2.898
TRABALHADOR AGROPECUARIO EM GERAL	2.417
TRABALHADOR NO CULTIVO DE ARVORES FRUTIFERAS	1.738
TRABALHADOR NO CULTIVO DE TREPadeiras FRUTIFERAS	1.725
TRABALHADOR DA AVICULTURA DE POSTURA	835
TRABALHADOR VOLANTE DA AGRICULTURA	617
AUXILIAR DE ESCRITORIO, EM GERAL	335
TRATORISTA AGRICOLA	297
TRABALHADOR DA AVICULTURA DE CORTE	276
TRABALHADOR DA PECUARIA (BOVINOS CORTE)	235
TRABALHADOR NO CULTIVO DE ESPECIES FRUTIFERAS RASTEIRAS	214
ALIMENTADOR DE LINHA DE PRODUCAO	194
MOTORISTA DE CAMINHAO (ROTAS REGIONAIS E INTERNACIONAIS)	168
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	166
SUPERVISOR DE EXPLORACAO AGRICOLA	122
CARREGADOR (VEICULOS DE TRANSPORTES TERRESTRES)	118
FAXINEIRO	100
SERVENTE DE OBRAS	89
AUXILIAR GERAL DE CONSERVACAO DE VIAS PERMANENTES (EXCETO TRILHOS)	86
JARDINEIRO	82
OPERADOR DE INCUBADORA	77
AJUDANTE DE MOTORISTA	63
TECNICO AGRICOLA	63
CONTINUO	60
VENDEDOR DE COMERCIO VAREJISTA	52
TRABALHADOR DE SERVICOS DE LIMPEZA E CONSERVACAO DE AREAS PUBLICAS	52
EMBALADOR, A MAO	51
TRABALHADOR NO CULTIVO DE FLORES E FOLHAGENS DE CORTE	46
PROMOTOR DE VENDAS	43
CRIADOR DE PEIXES	43
ALMOXARIFE	43
VIGIA	40
TRABALHADOR DE PREPARACAO DE PESCADOS (LIMPEZA)	39
OPERADOR DE CARREGADEIRA	39
TRABALHADOR NA OPERACAO DE SISTEMA DE IRRIGACAO LOCALIZADA (MICROASPERSAO E GOTEJAMENTO)	39
OPERADOR DE MAQUINAS DE BENEFICIAMENTO DE PRODUTOS AGRICOLAS	38
SUPERVISOR DE EXPLORACAO AGROPECUARIA	35
TRABALHADOR DA PECUARIA (BOVINOS LEITE)	34
OPERADOR DE CAMARAS FRIAS	30
AUXILIAR DE PESSOAL	28
OPERADOR DE ESTACAO DE CAPTACAO, TRATAMENTO E DISTRIBUICAO DE	28
SOLDADOR	26
MOTORISTA DE FURGAO OU VEICULO SIMILAR	26
TECNICO EM SEGURANCA NO TRABALHO	25
OPERADOR DE CALDEIRA	24
OPERADOR DE INSPECAO DE QUALIDADE	23
TRATADOR DE ANIMAIS	22
CRIADOR DE CAMAROES	22
ZELADOR DE EDIFICIO	22
CARREGADOR (ARMAZEM)	22

Fonte: RAIS-CAGED/ME. Elaboração MMC

Tabela 12 – Principais CBOs que empregam jovens – SIUP – PE, 2017

Total	3.230
COLETOR DE LIXO DOMICILIAR	510
VARREDOR DE RUA	404
INSTALADOR DE LINHAS ELETRICAS DE ALTA E BAIXA - TENSÃO (REDE AEREA E SUBTERRANEA)	258
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	191
AUXILIAR DE ESCRITORIO, EM GERAL	182
OPERADOR DE ESTACAO DE CAPTACAO, TRATAMENTO E DISTRIBUICAO DE AGUA	178
ELETROTECNICO	162
MOTORISTA DE CAMINHAO (ROTAS REGIONAIS E INTERNACIONAIS)	84
ADMINISTRADOR	78
TECNICO DE SANEAMENTO	73
AUXILIAR GERAL DE CONSERVACAO DE VIAS PERMANENTES (EXCETO TRILHOS)	70
ENGENHEIRO ELETRICISTA	52
ELETROTECNICO (PRODUCAO DE ENERGIA)	47
SERVENTE DE OBRAS	40
TRABALHADOR DE SERVICOS DE LIMPEZA E CONSERVACAO DE AREAS PUBLICAS	38
ELETRICISTA DE INSTALACOES	37
FAXINEIRO	35
CONTADOR	33
OPERADOR DE ESTACAO DE TRATAMENTO DE AGUA E EFLUENTES	33
ENGENHEIRO CIVIL	26
TECNICO DE OBRAS CIVIS	24
ADVOGADO	21
TECNICO EM SEGURANCA NO TRABALHO	21
ENGENHEIRO DE PRODUCAO	18
OPERADOR DE EMPILHADEIRA	16
ALMOXARIFE	15
COLETOR DE RESÍDUOS SÓLIDOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE	15
AJUDANTE DE MOTORISTA	14
TECNICO DE MANUTENCAO ELETRONICA	12
OPERADOR DE PRENSA DE MATERIAL RECICLÁVEL	11
ANALISTA DE DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS	11
OPERADOR DE ESCAVADEIRA	11
ENCARREGADO DE EQUIPE DE CONSERVACAO DE VIAS PERMANENTES (EXCETO TRILHOS)	10
LAVADOR DE VEICULOS	10
LEITURISTA	10
ECONOMISTA	10
TECNICO ELETRONICO	10
VIGIA	10
TECNICO MECANICO	10
ENCARREGADO GERAL DE OPERACOES DE CONSERVACAO DE VIAS	10
ASSISTENTE DE LABORATORIO INDUSTRIAL	9
MECANICO DE MANUTENCAO DE MAQUINAS CORTADORAS DE GRAMA, ROCADEIRAS, MOTOSSERRAS E SIMILARES	9
ANALISTA DE NEGOCIOS (A)	9
VENDEDOR DE COMERCIO VAREJISTA	9
ENCARREGADO DE MANUTENCAO MECANICA DE SISTEMAS OPERACIONAIS	9
GERENTE ADMINISTRATIVO	8
MOTORISTA OPERACIONAL DE GUINCHO	8
MOTORISTA DE CARRO DE PASSEIO	8
BALANCEIRO	8
ALIMENTADOR DE LINHA DE PRODUCAO	8

Fonte: RAIS-CAGED/ME. Elaboração MMC

Tabela 13 – Principais CBOs que empregam jovens – Extrativa Mineral – PE, 2017

Total	352
ALIMENTADOR DE LINHA DE PRODUCAO	41
AUXILIAR DE ESCRITORIO, EM GERAL	32
MOTORISTA DE CAMINHAO (ROTAS REGIONAIS E INTERNACIONAIS)	24
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	17
FAXINEIRO	15
CONTINUO	14
OPERADOR DE ESCAVADEIRA	13
OPERADOR DE PA CARREGADEIRA	9
VIGIA	7
PORTEIRO DE EDIFICIOS	7
SOLDADOR	7
MOTORISTA DE FURGAO OU VEICULO SIMILAR	6
COLORISTA TEXTIL	6
OPERADOR DE MAQUINA PERFURADORA (MINAS E PEDREIRAS)	5
OPERADOR DE BRITADOR DE MANDIBULAS	5
TECNICO EM ADMINISTRACAO	4
OPERADOR DE COMPRESSOR DE AR	4
CARREGADOR (ARMAZEM)	4
AUXILIAR DE FATURAMENTO	4
OPERADOR DE MAQUINA PERFURATRIZ	4
OPERADOR DE MAQUINAS DE CONSTRUCAO CIVIL E MINERACAO	4
OPERADOR DE MAQUINA MISTURADEIRA (TRATAMENTOS QUIMICOS E AFINS)	3
AUXILIAR DE CONTABILIDADE	3
MECANICO DE MANUTENCAO DE MAQUINAS, EM GERAL	3
ADMINISTRADOR	3
ZELADOR DE EDIFICIO	3
MECANICO DE MANUTENCAO DE AUTOMOVEIS, MOTOCICLETAS E VEICULOS SIMILARES	3
MECANICO DE MANUTENCAO DE EQUIPAMENTO DE MINERACAO	3
ALMOXARIFE	3
MINEIRO	3
XAROPEIRO	3
BALANCEIRO	3
TECNICO EM SEGURANCA NO TRABALHO	2
MARMORISTA (CONSTRUCAO)	2
CONTROLADOR DE ENTRADA E SAIDA	2
VIGILANTE	2
OPERADOR DE CALCINACAO (TRATAMENTO QUIMICO E AFINS)	2
SERVENTE DE OBRAS	2
GANDULA	2
TECNICO MECANICO NA MANUTENCAO DE FERRAMENTAS	2
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO PREDIAL	2
DESTROCADOR DE PEDRA	2
TRABALHADOR DE SERVICOS DE LIMPEZA E CONSERVACAO DE AREAS PUBLICAS	2
DETONADOR	2
OPERADOR DE BRITADOR DE COQUE	2
MECANICO DE MANUTENCAO DE MOTORES DIESEL (EXCETO DE VEICULOS AUTOMOTORES)	2
TRABALHADOR DA MANUTENÇÃO DE EDIFICAÇÕES	2
AJUDANTE DE DESPACHANTE ADUANEIRO	2
APONTADOR DE PRODUCAO	2
CARREGADOR (VEICULOS DE TRANSPORTES TERRESTRES)	2

Fonte: RAIS-CAGED/ME. Elaboração MMC

PRINCIPAIS HABILIDADES E COMPETÊNCIAS DEMANDADAS PELAS EMPRESAS DOS SETORES ECONÔMICOS QUE MAIS CONTRATAM JOVENS

Algo que é fundamental se ter em conta é quão complexa é a relação entre qualificação e a empregabilidade dos jovens. Conforme apontam diversos estudos, essa relação não pode ser abordada de uma maneira reducionista, pois os desafios para a efetividade da qualificação profissional em seu objetivo de tornar os trabalhadores mais produtivos e atrativos para o mercado são muitos.

Conforme aponta Ramos (2015), o que os arcabouços teóricos historicamente apontaram foi o vínculo entre produtividade e formação voltada para habilidades / conhecimentos / proficiências, isto é, baseado na capacidade de aprendizado de habilidades cognitivas. Entretanto, pesquisas recentes têm sugerido que as “deficiências nas habilidades não-cognitivas são as verdadeiras restrições que os empregadores estão encontrando na hora de contratar” (Idem, ibidem). Destaca-se aqui uma pesquisa pioneira na América Latina, organizada pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), que aponta entre os seus resultados que, mais do que habilidades cognitivas específicas, aquilo que as empresas exigem de seus trabalhadores, hoje, na região, são habilidades emocionais e atitude (BID, 2012).

As habilidades socioemocionais, portanto, tradicionalmente subestimadas pela literatura econômica, contribuem de maneira decisiva para a empregabilidade do jovem. Apesar de gerar uma ampliação da demanda e, portanto, colocar mais um desafio para as instituições formadoras, essa constatação chega com a notícia positiva de que, diferente do que ocorre no caso do desenvolvimento cognitivo, cujo potencial pode ser seriamente comprometido na primeira infância, a literatura especializada indica que as habilidades socioemocionais têm uma janela de oportunidade de desenvolvimento mais ampla, que se estende até cerca de 20 anos de idade.

....O fato de que um grupo de habilidades comprovadamente relevantes para o mundo do trabalho atual possa ser adquirido, moldado e/ou consolidado durante a educação média é um achado de primordial importância. Não é tarde para se fazer isso, e os ganhos são altos. É por isso que a educação de nível secundário pode ser vista como uma segunda grande oportunidade para fomentar competências adicionais que terão um impacto significativo na vida desses jovens, especialmente entre os que proveem de famílias mais vulneráveis (...) Isso não significa que as escolas devam reduzir seus esforços enfocados no ensino dos conteúdos acadêmicos que tradicionalmente foram seu domínio e cuja aprendizagem se desenvolve ao longo de toda a trajetória educacional. O que aqui se sugere é que se amplie o âmbito de ação das escolas, ao indicar que existe um grupo de habilidades que, sendo pouco atendidas nas aulas, são suscetíveis de se desenvolver até a juventude, além do fato de que elas são decisivas para o desempenho dos jovens no trabalho e ao longo da vida (BASSI et al, 2012, p.12)...

Alves e Vieira (1995), Heckman, Stixrud e Urzua (2006), Araújo e Lima (2009), Barros (2011), FGV (2012), González-Velosa, Ripani e Rosas (2012), BID (2015), Ramos (2015), Martins e Rocha (2017) e CGU (2017).

Pesquisa recente, realizada pela NEO neste primeiro semestre com empresários de todos os setores da economia pernambucana confirma essa importância das habilidades socioemocionais e da atitude. A pesquisa constatou que tudo que o BID colocou para a América Latina é válido, também, para o universo amostral pesquisado no estado de Pernambuco. Dito de outra forma, nos próprios termos de uma das entrevistadas, que dirige o setor de recursos humanos de uma empresa protagonista na contratação e formação de jovens profissionais no setor de TI, “conhecimento técnico a gente sabe que forma, a gente consegue formar. E é um dado que não mudou, as pessoas entram nas companhias por competências e saem por comportamento ou falta de atitude e compromisso”.

É necessário, portanto, aproximar os jovens que procuram o SINE-PE do que é hoje mais requisitado pelo mundo das corporações. O SINE-PE precisa ser capaz de mostrar aos jovens e, quando for possível, treiná-los para que tenham uma atitude e padrões comportamentais em linha com o que o mercado exige hoje, para além das habilidades de cunho mais técnico. É preciso incorporar ao processo de intermediação programas ou módulos de orientação profissional que impulsionem o desenvolvimento das habilidades socioemocionais e das atitudes requeridas pelo mercado de trabalho, concomitantemente às competências técnicas necessárias.

A seguir, apresentam-se algumas informações retiradas do referido Relatório de Pesquisa realizada pela NEO Brasil, onde se expõe, por setor, quais são as principais demandas em relação a um profissional jovem. A referência é feita ao final desta apostila.

SERVIÇOS

Em Pernambuco, o maior gerador de vagas de empregos para jovens com ensino médio completo é o setor de serviços, que responde por 44,1% dessas colocações (RAIS, 2014-2017). É estratégico, portanto, compreender o seu funcionamento e as demandas dos empregadores para que se possa reforçar esse potencial e contribuir, nas formações, para que haja a consolidação dos jovens funcionários. Na contramão desse potencial, no entanto, metade dos empregadores entrevistados demonstrou o costume de contratar jovens nem nenhum tipo de formação e, justamente por isso, o interesse em aprender ter foi a habilidade comportamental mais valorizada entre eles.

Nesse setor, funcionários em cargos como recepcionista, helpdesk e garçom são de grande responsabilidade, pois a maneira como atendem o público pode gerar consequências fortes, positivas ou negativas, na imagem da empresa. Apesar disso, os empregadores entrevistados sobre essas três funções trataram com naturalidade a necessidade de formar no próprio exercício da profissão funcionários sem nenhum preparo para a função, considerando que essa seja uma condição quase natural de jovens em busca do primeiro emprego. Mais ainda, o gerente do complexo de alimentação, com 30 anos de experiência em estabelecimentos grandes, afirmou que prefere formar os garçons a contratar profissionais experientes, mas, ao citar exemplos para justificar a escolha, falou de funcionários que haviam trabalhado em outros restaurantes de renome, e não com funcionários formados em cursos técnicos.

geradas pela imaturidade socioemocional para lidar com as responsabilidades e relações no ambiente de trabalho. Os problemas relatados vão desde o compromisso em comparecer ao trabalho ou avisar antecipadamente em caso de falta até conflitos pessoais com colegas de trabalho, como no caso de uma auxiliar de cozinha que, após um rápido desenvolvimento profissional, foi promovida a chef de cozinha e, diante das reclamações dos colegas, enciumados pela promoção, envolveu-se em discussões e acabou sendo demitida. A preparação para trabalhar em equipe, destacada por quatro dos seis entrevistados, não significa apenas dividir tarefas e comunicar-se de forma eficaz, como também estabelecer relações de cooperação e convivência harmônica. Em uma sociedade marcada pela competitividade, o desenvolvimento da inteligência socioemocional não é algo trivial.

Principais destaques:

- Baixa demanda de formação técnica prévia;
- Centralidade da inteligência sócio emocional, para trabalhar bem em equipe, administrar conflitos e contribuir para um ambiente corporativo saudável;
- Importância da capacidade de assumir compromissos e cumpri-los;
- Importância no domínio de ferramentas básicas de TI, como Microsoft Office (Word e Excel sobretudo).

COMÉRCIO

Em Pernambuco, o setor de comércio é o segundo maior gerador de empregos formais para jovens com ensino médio, com 35,7% das vagas (RAIS, 2014-2017). As três ocupações que mais empregam (vendedor de comércio varejista, operador de caixa e repositor de mercadorias, respectivamente) foram abordadas nas entrevistas. No entanto, constatamos que essas ocupações não estão contempladas nos cursos ofertados para 2019 nas instituições formadoras do Sistema S ou na escola técnica federal. O único curso encontrado para o setor foi de técnico em comércio na Escola Técnica Estadual de Carpina. Isso acarreta em dificuldades e custos para os empregadores que, para obterem vantagens competitivas, terminam tendo que custear a formação dos seus profissionais. Duas das entrevistadas, responsáveis por uma loja de moda feminina e outra de óculos de sol, localizadas em um shopping center, situado em Jaboatão dos Guararapes, relataram que precisam contratar os cursos oferecidos pela associação dos lojistas do shopping para capacitar os funcionários novos.

De acordo com o gerente de varejo entrevistado, que atua numa grande empresa, o ofício das vendas nem sempre é encarado como algo que merece ser estudado e tratado de forma profissional. Uma das consequências negativas disso, explicou ele, é que a empresa em que atua, uma gigante do setor varejista de produtos de informática e papelaria, fica impossibilitada de contratar jovens aprendizes para o setor de vendas, pois essa contratação só pode ocorrer a partir da vinculação com uma instituição que esteja fornecendo o curso.

Similarmente, a função de promotor de vendas, seja no modelo tradicional, seja de tipo especializado (on premise), também não é objeto de formação em Pernambuco. Este é um dado preocupante, pois, de acordo com o representante comercial entrevistado, que atua para grandes empresas, a ocupação de promotor de vendas tem o potencial de servir como trampolim, permitindo, portanto, que o jovem profissional tenha a possibilidade de ascensão na carreira. Nas duas entrevistas sobre promotores de vendas os entrevistados utilizaram a própria trajetória como exemplo, apontando que grande parte dos executivos do setor de vendas, sejam diretores ou gerentes, iniciaram a trajetória profissional a partir da base.

No setor de comércio, houve uma distribuição equilibrada das competências comportamentais requeridas pelos empregadores, de modo que apenas 3 pontos separaram os primeiros lugares (um empate entre iniciativa e interesse em aprender) e o último. Ao analisar as entrevistas, é possível perceber que essa diversidade de respostas está relacionada tanto à expectativa de que os trabalhadores do comércio sejam proativos e criativos quanto às experiências negativas dos empregadores com funcionários identificados como descomprometidos e pouco flexíveis em relação a horários, faltas e negociação de folgas. Foi justamente esse o único setor em que os entrevistados enfatizaram mais as desvantagens que as vantagens de contratar jovens.

A maior parte das desvantagens citadas pelos empregadores não diz respeito à qualificação técnica (algo que todos afirmam ser possível ensinar no próprio trabalho), e sim às competências socioemocionais. As queixas dos empregadores referiram-se tanto à falta de inteligência emocional para lidar com clientes, colegas de trabalho e com a própria relação de hierarquia com os chefes, quanto à falta de maturidade para assumir compromissos e administrar dinheiro. Além disso, tal como ocorreu nos demais setores econômicos analisados nessa pesquisa, também nos foi relatado, pelo gerente de uma grande empresa varejista, que a falta de paciência dos jovens faz com eles queiram ascender rapidamente na carreira e terminem ficando insatisfeitos com o tempo de maturação que a empresa julga ser necessário. Tanto nas falas espontâneas ao longo da aplicação dos questionários quanto nos momentos em que foram perguntados sobre o que seria uma boa formação para a ocupação sobre a qual estavam falando, todos apontaram que o foco deveria ser nas questões comportamentais e em experiências práticas com o público.

Quanto aos diferenciais de formação, os destaques foram inteligência lógico-matemática e alinhamento com as tendências de mercado. Enquanto a inteligência lógico-matemática pode ser desenvolvida na educação básica e nos cursos de formação, o alinhamento com tendências de mercado depende de atualização constante, por isso, em formações para o comércio, seria mais frutífero centrar o foco na importância e nas formas de se atualizar que na apresentação de tendências.

Principais destaques:

- Baixa demanda de formação técnica prévia;
- Destaque das habilidades e conhecimentos técnicos lógicos e matemáticos;
- Centralidade da capacidade de ter iniciativa e do interesse em aprender;
- Centralidade da capacidade de se comunicar com o público.

INDÚSTRIA

Responsável por 15,4% das vagas de emprego formal para jovens com ensino médio completo em Pernambuco (RAIS, 2014-2017), o setor de indústria tradicionalmente tem sido atendido com cursos de formação, tanto em escolas técnicas quanto pelo Senai, especialmente nos momentos em que novas fábricas se instalam no estado, como ocorreu recentemente no caso do Complexo de Suape e da fábrica da Fiat (BEZERRA & BEZERRA, 2018; CARNEIRO, FEITOSA & OLIVEIRA, 2011). Entre as cinco ocupações abordadas nas entrevistas, a única em que não foi identificada a oferta de cursos de formação entre as instituições do Sistema S e as escolas técnicas estadual e federal foi a de alimentador de linha de produção, para a qual não há efetivamente capacitação técnica. Ainda assim, entre os cargos abordados, o de técnico em automação industrial foi o único para o qual o curso técnico ou profissionalizante foi citado como requisito obrigatório para a contratação. No caso do alimentador de linha de produção, o gerente de recursos humanos da fábrica de produtos de limpeza afirmou que, por se tratar de um trabalho braçal, não há necessidade de experiência ou qualificação e, embora tenha valorizado os funcionários que, já empregados, buscam qualificação e encontram oportunidades de ascensão, não havia, na empresa, nenhum incentivo para que isso ocorresse. Em outros casos, diante das dificuldades dos funcionários com o deslocamento e o cumprimento de horários para estudar, algumas indústrias oferecem cursos no próprio local de trabalho, após o expediente, em parceria com o Senai. Essa parceria ocorreu, por exemplo, com a fabricante de tintas e revestimentos, em que há alguns anos foram formadas turmas de Educação de Jovens e Adultos (EJA) para aqueles que não haviam concluído o ensino fundamental. De acordo com a gestora de recursos humanos na empresa, atualmente há uma quantidade menor de pessoas entrando no mercado de trabalho sem a escolarização básica, por isso o foco das nessas parcerias atualmente tem sido a oferta de cursos profissionalizantes.

As experiências de formação dentro da própria empresa, seja de profissionais, seja de jovens aprendizes, são avaliadas com entusiasmo pelas gestoras de recursos humanos tanto da indústria de tintas e revestimentos quanto da usina de açúcar e etanol, que apontam nessa dinâmica duas vantagens fundamentais. A primeira é a de preparar os funcionários de acordo com as demandas reais e as práticas da própria empresa (o que resulta em uma adaptação mais rápida), a segunda é a de estabelecer com os estudantes/profissionais uma relação permeada pelo reconhecimento e valorização da oportunidade oferecida e, portanto, gerar uma identificação pessoal com a empresa, que contribui para a satisfação e o engajamento no trabalho. Esse tipo de relação profissional com forte componente de relação pessoal foi identificado também na confecção de roupas e materiais esportivos, em que os três mecânicos trabalham há mais de duas décadas e nos quais o gestor afirma ter absoluta confiança. De fato, responsabilidade e honestidade, são as características éticas em destaque para os empregadores do setor, em que a execução de cada etapa interfere diretamente nas demais, de maneira que qualquer problema precisa ser reportado e a busca por soluções pode exigir do funcionário a capacidade de trabalhar em equipe e comprometer-se com o resultado. Não foram citados nesse setor casos de desavença entre funcionários ou de falta de responsabilidade recorrente com horário ou assiduidade.

Entre os empregadores da indústria, porém, é importante frisar que as competências éticas e socioemocionais não foram destacadas nas entrevistas como mais importantes que as competências técnicas. A operação de maquinaria é esperada por todos os empregadores como conhecimento técnico e, entre as competências técnicas, rapidez na aprendizagem e conhecimento prévio sobre a função exercida são requeridos, indicando a necessidade de os funcionários dominarem rapidamente a rotina com o qual terão que lidar, preferencialmente a conhecendo previamente. Respostas como essas revelam uma certa contradição nas entrevistas, pois, ao mesmo tempo que contratam funcionários sem nenhum curso, os empregadores valorizam aqueles que buscam qualificação e fizeram colocações sobre as limitações desse perfil de funcionários sem formação. Um exemplo disso foi o gestor da confecção de roupas e materiais esportivos que, por mais que tenha sublinhado a confiabilidade e o saber prático dos mecânicos da fábrica, lamentou que, pela falta de qualificação e reciclagem, eles não saibam lidar com máquinas de costura eletrônicas, limitando em muito o potencial de utilização dessas ferramentas, que oferecem um leque de possibilidades muito maior que as máquinas mecânicas. A demanda por formação foi mais clara no caso do sócio da confecção de roupas femininas, que afirmou que muitas profissionais que recebe fazem cursos pagos com duração média de três meses (ofertados em Recife, Caruaru e Toritama), que não são o bastante para prepará-las, pois, sem o tempo de prática para maturarem o conhecimento, as costureiras terminam o curso com uma formação considerada muito superficial.

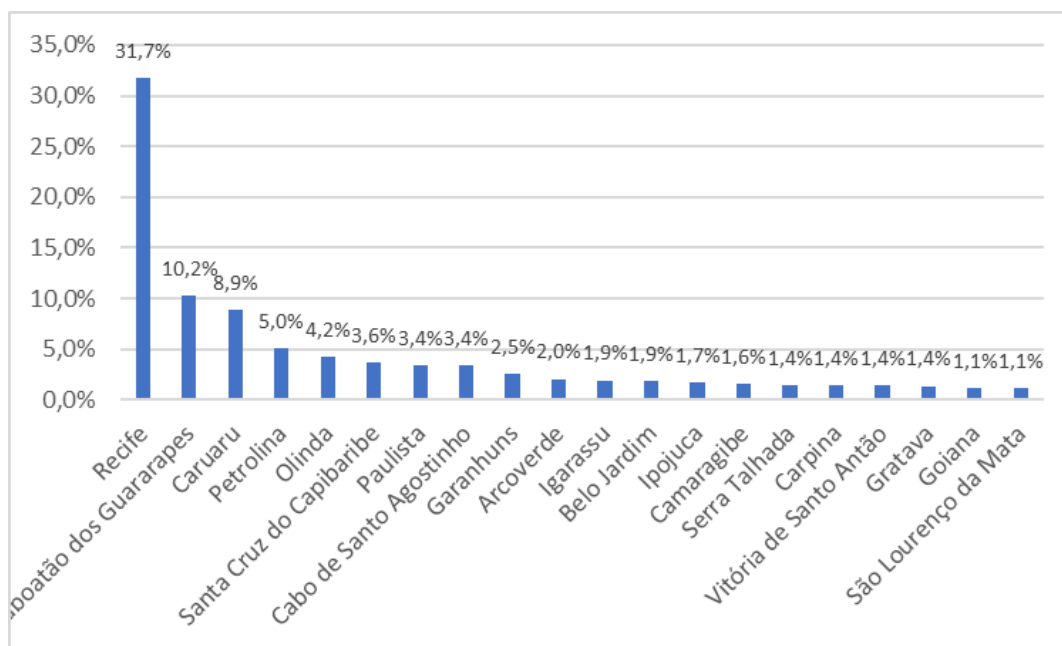
Principais destaques:

- Alta demanda de formação técnica prévia;
- Importância da honestidade e da capacidade de se trabalhar em equipe;
- Importância de uma atitude comprometida com o trabalho.

PERFIL DAS EMPRESAS QUE PROCURAM O SINE E DAS VAGAS CADASTRADAS POR ELAS NO SISTEMA

De acordo com dados da Base de Gestão da Intermediação de Mão de Obra (BG-IMO), da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE), do Ministério da Economia (ME), 4.296 empregadores pernambucanos se cadastraram em postos do SINE entre 2017 a 2019. Destes 31,7% se localizavam em Recife, 10,2% em Jaboatão dos Guararapes, 8,9% em Caruaru e 5,0% em Petrolina. A Região Metropolitana abarcou quase 75% dos empregadores cadastrados, e outros dois principais pontos de concentração são os municípios que orbitam e integram-se ao município de Caruaru e o município de Petrolina.

Gráfico 08 – Distribuição dos empregadores cadastrados no SINE por município (20+) – PE, 2018-2019



Fonte: BG-IMO. Elaboração MMC

Observa-se uma maior concentração dos empregadores nos portes pequenos (36,3%), pessoa física (32,9%) e grande (20,6%), com uma baixa participação das médias empresas (9,8%).

Tal qual no mercado de trabalho de maneira geral, os empregadores cadastrados no SINE entre 2017 e 2019 concentram-se nos setores de Serviços (32,9%) e Comércio (31,0%). Entretanto, no Sine, a participação dos empregos da indústria é menor do que no mercado de trabalho, com apenas 9,9%.

Observamos então que o perfil das empresas que dominam a oferta de vagas no SINE é, portanto, parecido ao das empresas que dominam a oferta de vagas para jovens no mercado de trabalho de uma maneira geral, o que é positivo do ponto de vista de uma administração de vagas que visem aproveitar os candidatos jovens cadastrados.

No que se refere ao perfil das vagas oferecidas no SINE entre 2017 e 2019, as mesmas são principalmente para o setor dos serviços (46,3%), seguido pelo comércio (20,1%), indústria (14,5%) e construção civil (9,7%).

Observou-se uma concentração nas vagas oferecidas nas ocupações de alimentador de linha de produção (7,0%), faxineiro (5,9%), vendedor de comércio varejista (4,6%), operador de telemarketing receptivo (4,1%) e trabalhador no cultivo de trepadeiras frutíferas (3,5%). Abaixo segue tabela com as 30 principais ocupações das vagas ofertadas no Sine em PE entre 2017 e 2019.

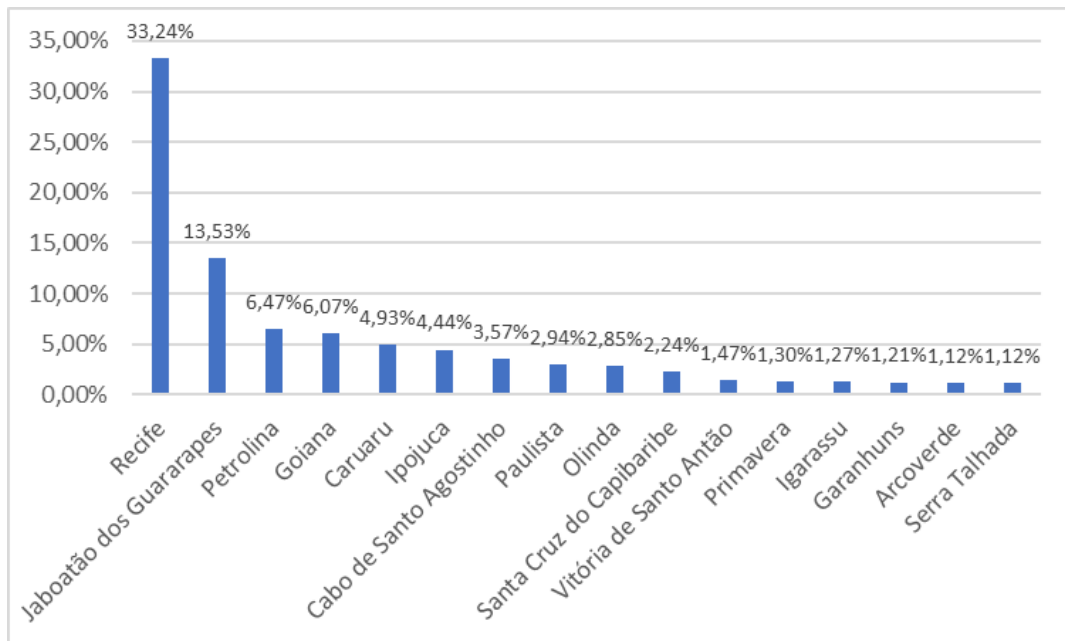
Tabela 12 – Principais CBOs das vagas oferecidas no SINE – PE, 2018-2019

Total	74.160	100,0%
Alimentador de Linha de Produção	5.162	7,0%
Faxineiro	4.394	5,9%
Vendedor de Comercio Varejista	3.380	4,6%
Operador de Telemarketing Receptivo	3.073	4,1%
Trabalhador No Cultivo de Trepadeiras Frútice	2.620	3,5%
Auxiliar de Escritório, em Geral	2.468	3,3%
Vendedor Pracista	2.164	2,9%
Servente de Obras	1.971	2,7%
Auxiliar nos Serviços de Alimentação	1.746	2,4%
Operador de Caixa	1.489	2,0%
Ajudante de Motorista	1.389	1,9%
Atendente de lojas e mercados	1.105	1,5%
Motorista de Caminhão (Rotas Regionais e Inter.)	1.095	1,5%
Garçom	1.057	1,4%
Cozinheiro Geral	1.013	1,4%
Porteiro de Edifícios	925	1,2%
Pedreiro	922	1,2%
Recepcionista, em Geral	895	1,2%
Promotor de Vendas	880	1,2%
Trabalhador da Cultura de Cana-De-Açúcar	870	1,2%
Operador de Empilhadeira	852	1,1%
Atendente de Lanchonete	692	0,9%
Eletricista de Manutenção Eletroeletrônica	676	0,9%
Assistente Administrativo	670	0,9%
Repositor de Mercadorias	661	0,9%
Costureiro, a Máquina na Confecção em Serie	642	0,9%
Costureiro na Confecção em Serie	626	0,8%

Fonte: BG-IMO. Elaboração MMC

Sobre as vagas ofertadas, é preciso destacar ainda que observa-se uma maior concentração das vagas oferecidas nos municípios de **Recife (34,6%)**, **Jaboatão dos Guararapes (13,5%)**, **Petrolina (6,5%)**, **Goiana (6,1%)** e **Caruaru (4,9%)**, e que a maioria que declara o salário da vaga está na faixa de 1,01 salários mínimos até 1,5 salários mínimos (36,5%).

Gráfico 09 – Distribuição das vagas cadastradas cadastrados no SINE por município (20+) – PE, 2017



Fonte: BG-IMO. Elaboração MMC

ATENÇÃO AO NOVO: O TRABALHO DO FUTURO

Estima-se que cerca de 30% dos trabalhadores atualmente empregados na economia formal passam grande parte do tempo realizando tarefas de rotina. Esses tipos de trabalho são aqueles que podem ser considerados “substituíveis”. O trabalho de rotina, entretanto, não implica, necessariamente, que o emprego específico nessa função será cortado. O fato de alguns postos de trabalho poderem ser automatizados não significa que todos o serão. As empresas podem, por exemplo, reconfigurar posições após automatizarem determinadas tarefas.

No entanto, para assegurar uma transição mais suave, os países da América Latina terão que aprimorar as competências dos trabalhadores mais vulneráveis e garantir que os jovens que estão entrando ou prestes a entrar para a força de trabalho tenham os conhecimentos necessários para os novos empregos. O SINE-PE precisa levar isso em consideração.

Sobre esse tema, o BID publicou este ano um estudo seminal, intitulado de *O futuro do trabalho na América Latina e no Caribe (2019)*, em que indica que empregos nas áreas de saúde e educação necessariamente serão uma alternativa de ocupação nas próximas décadas na região, primeiro, devido à substituição de empregos convencionais e rotineiros pela tecnologia, e, segundo, porque se esperam aumentos notáveis nas demandas por saúde e educação, que necessariamente acompanharão o envelhecimento da população e o esperado desenvolvimento desses países.

Os autores afirmam que o estudo mostra que, incluso no marco da quarta revolução industrial, pode-se esperar que o número de mestres, médicos e enfermeiros na América Latina e o Caribe continuem crescendo em grande velocidade. Por outro lado, muitos dos profissionais da educação e da saúde estarão se aposentando nos próximos anos, o que faz com sua demanda cresça ainda mais.

E o emprego gerado para tais profissionais, em geral, é um emprego decente e de qualidade, com boa remuneração, proteção social e estabilidade.

Essa combinação, entre demanda em crescimento, aposentaria dos ativos e qualidade dos empregos faz com que seja possível afirmar que o trabalho na educação e na saúde será o trabalho do futuro.

Diante desta realidade, **é importante assegurar que estes novos profissionais tenham as habilidades e a formação que necessitam** para serem os professores, médicos e enfermeiros do futuro. E o papel das agencias de trabalho, na orientação e encaminhamento dos jovens é fundamental.

Assim, o SINE-PE não pode deixar de prestar atenção ao futuro, criando e adotando ações que ajudem os jovens a se adaptar ao que será o mercado de trabalho do futuro.

VANTAGENS NA CONTRATAÇÃO DE UM FUNCIONÁRIO JOVEM

Ao se abordar as vantagens na contratação de um jovem, podemos começar elencando os aspectos mais gerais, vinculados a fatores metabólicos e socioeconômicos específicos a essa faixa etária, tais como:

Disposição e energia

Pode parecer algo de menor importância, mas, em muitos casos, tudo o que uma empresa precisa para se diferenciar no mercado é o frescor que os jovens oferecem por meio de sua maior disposição para encarar tarefas e desafios. Profissionais que estão há muito tempo atuando num setor, podem não ter o mesmo engajamento para desbravar novos horizontes. A juventude combina de forma gloriosa com a possibilidade de grandes realizações.

Salários iniciais menores do que a média

Os jovens, por estarem no início de suas trajetórias profissionais, em geral aceitam ofertas de empregos com propostas salariais menores do que a média daquela vaga específica. Com a perspectiva de entrar no mercado de trabalho e iniciar uma trajetória profissional e se desenvolver dentro de uma organização, os trabalhadores e trabalhadoras jovens aceitam um salário inicial menor do que os profissionais de faixas etárias maiores, com maior experiência de mercado.

Formação do colaborador ideal

Os jovens quase sempre chegam “crus” (sem ter trabalhado em outros lugares), o que faz com que não tenham vícios adquiridos em outras companhias e estejam suscetíveis a se moldar ao perfil organizacional. Ter a possibilidade de preparar o jovem ao longo da sua trajetória para que assuma responsabilidades maiores e tenha poder de decisão no futuro, ajuda a fugir de contratações equivocadas. Os gastos do setor de Recursos Humanos com processos seletivos para encontrar profissionais adequados para diferentes cargos podem ser reduzidos tendo talentos de casa. Trata-se, na verdade, de uma grande oportunidade de treinar e qualificar um profissional de acordo com a cultura organizacional, levando em consideração as premissas de: missão, visão e valores da companhia.

Entretanto, além dessas, a opção por preencher uma vaga com um jovem também apresenta outras vantagens, que surgem da possibilidade de formas diferenciadas de contratação dos mesmos, tais como o estágio e a aprendizagem. Na segunda parte desta capacitação, essas formas de contratação serão abordadas com maior detalhe.

Formas de contratação com maior custo-benefício

Estágio: As organizações conseguem estabelecer uma boa economia aumentando as suas equipes com estagiários. Como o estágio não é regido pela legislação CLT, não apresenta vínculo empregatício. Isso quer dizer que a contratante está isenta de obrigações de previdência e trabalhistas. A companhia deve pagar a bolsa-auxílio e seguro para o jovem, mas não contribui com o INSS, FGTS, décimo terceiro salário, entre outros. Mas, é sempre bom lembrar que os jovens melhor qualificados dão preferência para organizações que os valorizam, oferecendo outros benefícios, como vale-transporte e vale-refeição. Os contratos de estágio são válidos por até dois anos.

Aprendizagem: A contratação do jovem aprendiz traz muitos benefícios aos empresários, tais como:

- 1) uma redução da alíquota de 2% sobre os valores de remuneração de cada jovem para crédito na conta vinculada do FGTS, alíquota 75% inferior à contribuição normal;
- 2) possibilidade de efetivação do adolescente, já que ele conhece bem o funcionamento da empresa e das funções a serem executadas;
- 3) atendimento à cota obrigatória de aprendizes, pois, caso não preenchido esse requisito, a empresa ficará sujeita à multa e ações judiciais;
- 4) respeito à responsabilidade social, já que as empresas atuam no processo de formação dos jovens, inserindo-os no mundo corporativo, e desempenhando o papel de educador e os orientando a construir seus projetos de vida.

Além disso, a aprendizagem, por contemplar já o curso técnico de formação do aprendiz e por esse curso ser oferecido gratuitamente por entidades do Sistema S, há, no caso de se conseguir uma vaga no Sistema S, uma redução de custos com treinamento e capacitação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Fontes

BASSI, Marina et al. 2012. Desconectados: habilidade, educação e emprego na América Latina. Washington, DC, Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID).

BEZERRA, Rodolfo; BEZERRA, Anselmo Cesar. 2018. Desenvolvimento ou crescimento econômico? Os impactos das transformações recentes no município de Goiana, Pernambuco. Revista de Geografia (Recife) - ISSN: 0104-5490, v. 35, n. 2, p. 180-207.

ROBLES, Marcos et al. El Futuro del trabajo en America Latina ey el Caribe: educación y salud, los sectores del futuro? 2019. BID.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Cartilha de Atendimento para Trabalhadores Jovens no SINE. 2018. Disponível em:
http://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2018/05/CARTILHA_ATENDIMENTO_TRABALHADORES_JOVENS_SINE.pdf.

CARNEIRO, Fredy B.; FEITOSA, Marcos G. G.; OLIVEIRA, Maria de L. M. C. de. 2011. Suape e alianças estratégicas: Caminhos para o desenvolvimento regional. XXI Encontro Nacional de Engenharia de Produção, Inovação Tecnológica e Propriedade Intelectual: desafios da engenharia de produção na consolidação do Brasil no cenário econômico mundial, v. 16, p. 01-14.

DIEESE. Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda. 2017. São Paulo: DIEESE. OIT. Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo: Tendências para Mulheres 2018. 2019. Brasília: OIT.

RAMOS, C.A.; LOBO, V. A importância Alocativa das políticas de emprego. 2015 Boletim de Mercado de Trabalho. Brasília: IPEA.

UM MILHÃO DE JOVENS

neo

UM MILHÃO DE OPORTUNIDADES

