

Análise dos empregos do setor turístico no município de Piracicaba - SP

Autores

Guilherme Dias Correa Goldschmidt

Carolina Rualdes Alonso

Jussara Terra

Kize Aparecida Ginez

Mayra Carneiro Fuzaro

Thaina Mello

Marta Poggi e Borges

1. Introdução

O Turismo é um fenômeno social e uma atividade econômica que utiliza bens de consumo e serviços para atender as necessidades e desejos do turista. Esta atividade proporciona uma melhor organização do planejamento municipal com melhoria da infra-estrutura e promove a qualidade de vida, favorecendo o aumento de empregos diretos e indiretos a renda da população.

Para desenvolver a atividade turística é preciso que profissionais qualificados e treinados atuem no mercado para atender às expectativas dos turistas. Nesse sentido, este trabalho teve como objetivo avaliar os empregos gerados pela atividade turística no município de Piracicaba – SP. Para tanto, foi realizado levantamento de dados sobre a quantidade e a situação atual dos empregos das diversas empresas turísticas do município.

2. Objetivos

O trabalho teve como objetivo principal avaliar os empregos gerados pela atividade turística no município de Piracicaba – SP.

3. Desenvolvimento

EMPREGO

Segundo Lacerda apud Bosco (2003, p. 86), o empregado é “aquele que executa trabalho para outra pessoa, denominada empregador ou patrão, sob sua dependência, em troca de remuneração”.

Com as mudanças aceleradas no mundo do trabalho, na década de 1990, a transformação do perfil do trabalhador exigido pelas empresas de vários segmentos, mudou consideravelmente. Além disso, ocorreu também o fim do contrato vitalício entre empregador e empregado, onde as empresas ofereciam pelo menos alguma segurança no emprego em troca de desempenho adequado e algum sinal de fidelidade.

Para Oliveira (1999), a empregabilidade surgiu com a expansão econômica. A internacionalização do capital e a globalização da economia despertam nas grandes corporações a necessidade de buscar novos mercados, acirrando a disputa por novos consumidores. As empresas, para poderem fazer frente a essa disputa, buscam nas inovações tecnológicas e nos novos modelos de gestão, a competência para se estabelecer nesse novo mercado. Essa reestruturação capitalista impõe aos trabalhadores, por sua vez, a necessidade de estabelecerem novas estratégias de sobrevivência, para que possam continuar inseridos no mercado de trabalho.

Mariotti (1999) diz que a empregabilidade diz respeito à capacidade do indivíduo garantir sua inserção no mercado de trabalho em longo prazo, através de habilidades específicas e ao resultado de um processo de desenvolvimento de carreira que vai dando ao indivíduo competências essenciais, as quais permitem a sua colocação no mercado de trabalho.

Torna-se vital, portanto, a obtenção de novos conhecimentos, múltiplas habilidades e boa reputação para que o profissional possa oferecer e vender seus serviços.

No entanto, este processo contribuiu para que se estabelecesse um número crescente de pessoas que foram excluídas desse mercado de trabalho, o que desencadeia sérios problemas sociais. A crise de desempregos também depende muito das diretrizes governamentais de incentivo ao desenvolvimento da economia.

Atualmente, no Brasil, faltam oportunidades de emprego formal; com carteira de trabalho registrada, contribuindo com os impostos e usufruindo dos benefícios sociais. Porém, apesar da busca frenética pelo emprego com estabilidade, o que se verifica em diversos países desenvolvidos e em desenvolvimento é a contratação de prestadores de serviços, que atuam como profissionais independentes, como é o caso de consultores, assessores, etc.

TRABALHO

O trabalho como atividade que cria bens e serviços sempre existiu na história da humanidade, porém como forma que se generaliza em toda a população e que está na base da sociabilidade e da cultura, é um fenômeno tipicamente capitalista e moderno.

O salário que é o pagamento que o trabalhador recebe pela venda da sua energia deve ser suficiente para que este e sua família possam sobreviver e assim possam reproduzir-se em novos trabalhadores. Desta forma, o sistema social, em seu conjunto, se mantém, uma vez que o trabalho é um pressuposto necessário do capital.

Segundo Etualin (2005, p.6):

mercado de trabalho pode ser definido como a compra e venda de serviços de mão-de-obra, representando o *locus* onde trabalhador e empresários se confrontam e, dentro de um processo de negociações coletivas que ocorre algumas vezes com a interferência do Estado, determinando conjuntamente os níveis de salários, o nível de emprego e as condições de trabalho.

Ainda de acordo com o mesmo autor, o mercado de trabalho assim definido denomina-se mercado formal de trabalho porque ele se enquadra nas formas da legislação, quando se produz o acordo entre comprador e vendedor da força de trabalho. Há um acerto de contas, de horas trabalhadas, de compromissos e responsabilidades, de adesões e de pagamentos. O mercado formal de trabalho contempla as relações contratuais de trabalho, em grande parte determinadas pelas forças de mercado, ao mesmo tempo em que é objeto de legislação específica que o regula.

Em contraposição, existe o chamado mercado informal de trabalho, em que prevalecem regras de funcionamento com um mínimo ou nada de interferência governamental. "Este é o mercado aonde os acertos de contas não necessariamente se submetem às leis e, por não ser, a maioria das vezes, declarado e explícito, impede os controles do Estado." (ETUALIN, 2005, p.7).

Ainda que hoje a dimensão do mercado informal possa ser relativamente grande, a dinâmica da economia é fornecida pelo setor formal. Ademais, a própria dimensão e o funcionamento do mercado informal estão intrinsecamente ligados ao que ocorre no núcleo capitalista de produção, no qual desponta o papel do mercado formal de trabalho.

O mercado formal de trabalho esteve, nos últimos anos, sujeito a alterações que não o beneficiaram no sentido de promover as contratações de mão-de-obra e mesmo de trabalhadores qualificados e profissionais.

CONTEXTUALIZAÇÃO DO MUNICÍPIO

O Município de Piracicaba está localizado em uma das regiões mais produtivas e industrializadas do Estado de São Paulo e segundo o IBGE (2005) têm 360.762 habitantes. Sua economia multidiversificada é baseada na produção agrícola e industrial, com destaque para os setores sucroalcooleiro e metal-mecânico.

Em Piracicaba estão instaladas importantes instituições de ensino superior, como a Escola Superior de Agricultura "Luiz de Queiroz", da Universidade de São Paulo, Faculdade de Odontologia da Unicamp, Universidade Metodista de Piracicaba, Escola de Engenharia e Faculdade de Serviço Social. Ainda no campo da ciência e tecnologia, a cidade se destaca, através do Centro de Energia Nuclear na Agricultura, da Universidade de São Paulo, pelos projetos de biotecnologia. Piracicaba também é um importante centro regional de formação profissional. Dezenas de cursos técnicos são ministrados por meio do chamado Sistema "S", integrado pelo Senai, Senac e Senat e pelo Colégio Técnico Industrial, além de outras escolas particulares.

O parque industrial de Piracicaba é bastante diversificado e dele fazem parte indústrias e empresas nacionais e multinacionais, como: Caterpillar, Delphi, Itelma, Case, Kraft Foods, Klabin, Votorantim Celulose, Delco Electronics, Dedini, Whaler Metalúrgica, Grupo Cosan, Erling Klinger, Lef Pisos, Codistil, Belgo Mineira, Stork, entre outras.

A cidade está incluída na principal malha viária do Estado, com interligação rodoviária facilitada à capital e ao Porto de Santos, pelas Rodovias Luiz de Queiroz, Bandeirantes e Anhanguera.

METODOLOGIA

O levantamento dos estabelecimentos turísticos foi baseado em pesquisas através do Plano Diretor de Desenvolvimento Turístico (PDDT) de Piracicaba, *Internet* e listas telefônicas.

Compuseram o objeto desta pesquisa os seguintes segmentos econômicos: meios de hospedagem (motéis e hotéis); as agências de viagens e turismo; as transportadoras turísticas (com exceção dos serviços rodoviários); as empresas de eventos; os restaurantes e os bares do município.

A análise quantitativa sobre emprego nos respectivos estabelecimentos foi feita por intermédio de um questionário fechado que foi enviado por e-mail e, em alguns casos, a pesquisa foi realizada diretamente, em forma de entrevista.

Como nem todos os estabelecimentos que fazem parte da pesquisa responderam aos questionários alegando motivos de segurança ou falta de tempo, optou-se pela técnica da amostragem para desenvolver os resultados.

Inicialmente, os estabelecimentos levantados para a pesquisa de campo foram 75, no entanto, apenas 25 empresas colaboraram com o estudo, representando uma amostra de 34% do total de estabelecimentos. Devido ao número significativo de empreendimentos privados, esta pesquisa não atingiu empresas públicas e nem organizações não governamentais ligadas ao turismo.

4. Resultados

Quanto à tipologia das empresas turísticas que compuseram a amostra, verificou-se que 32% estão no setor de hospedagem, 16% de agências de turismo, 8% transportadoras, 8% eventos e 36% restaurantes.

Constatou-se nas empresas selecionadas equilíbrio entre participação de homens (49%) e mulheres (51%) nas diversas tarefas. Algumas dessas tarefas são normalmente atribuídas às mulheres, como as camareiras e outras aos homens (mensageiros). Há também aquelas que são comuns a ambos os sexos, que representam a maioria, como o serviço de cozinha, recepção, agentes de viagens e turismo, etc.

Dados mostraram que o turismo não tem oferecido muitas oportunidades aos jovens que estão iniciando no mercado de trabalho, visto que mais da metade dos empregados no setor pertencem à faixa dos 25 aos 34 anos (57% dos empregados) o que denota uma maior preocupação por parte dos contratantes em obter profissionais experientes. A seguir, são contratados empregados na faixa de 35 a 44 anos (30%). Os empregados que tem entre 15 e 24 anos representam apenas 11% do total de empregados. Nota-se também que não existem profissionais acima de 65 anos empregados no setor de turismo.

Com relação à escolaridade dos empregados, notou-se que 59% deles tem ensino médio completo, 28% ensino fundamental completo e apenas 13% deles tem superior completo.

Ao que se refere à contratação de bacharéis em turismo e hotelaria, observou-se que 60% das empresas não dispõem desses profissionais, 24% delas contam com graduados em turismo, 12% contam com graduados em hotelaria e 4% contam com graduados em turismo e hotelaria.

A média dos salários nas empresas entrevistadas mostrou-se baixa, sendo que em 60% das empresas a faixa salarial é de R\$ 500,00 a R\$ 1.000,00, em 16% delas de R\$ 1.000,00 a R\$ 2.000,00 e em 20% a média salarial é de até R\$ 500,00.

Com relação à contratação de estagiários, notou-se que 52% dos empreendimentos utilizam os serviços prestados por estagiários. Enquanto 48% dos estabelecimentos não oferecem essa oportunidade aos estudantes.

Dados mostraram que 56% das empresas não utilizam serviços terceirizados e 44% contratam prestadores de serviços. Alguns exemplos decorrentes dessa realidade são os serviços de limpeza, segurança, consultoria judicial, consultoria de propaganda e marketing, recursos humanos temporários, etc.

5. Considerações Finais

A realidade apresentada pela pesquisa de avaliação dos empregos gerados pela atividade turística do município de Piracicaba-SP nos leva a concluir que o profissional que possui ensino superior completo não tem sido valorizado pelo setor, pois o número de graduados empregados e o número de estabelecimentos que possuem pessoal especializado são consideravelmente pequenos. Essa realidade pode ser explicada pelo reconhecimento salarial que esses profissionais exigem, mostrando que os empresários do *trade* turístico de Piracicaba ainda não possuem uma conscientização da importância de especialistas em seus estabelecimentos. Já a porcentagem de empregados com ensino médio completo confirma que cada vez mais o mercado de trabalho aumenta suas exigências para absorver a demanda de trabalhadores não só no setor de turismo, como em qualquer área. No entanto o número de trabalhadores que possuem apenas o ensino fundamental ainda é considerável devido ao grande número de cargos que demandam mais esforço físico do que intelectual.

Ainda a partir dos resultados obtidos na pesquisa, observa-se que a grande maioria das empresas do setor turístico de Piracicaba paga a seus funcionários uma média de R\$ 500,00 a R\$ 1000, 00, enquanto nos locais onde há presença de bacharéis, a média dos salários tende a aumentar consideravelmente. Mesmo assim, comprova-se a falta de conscientização do empregador em reconhecer o diferencial apresentado pelo profissional graduado em Turismo ou Hotelaria, já que o setor não apresenta média salarial acima de R\$ 2000,00.

A amostra utilizada demonstra uma preocupação dos contratantes com os processos que envolvem as questões trabalhistas, pois 100% dos entrevistados revelaram que todos os seus funcionários estão devidamente registrados.

Referências Bibliográficas

BOSCO, C. A. **Trabalho Informal**: realidade ou relação de emprego fraudulenta?. Curitiba: Juruá, 2003.

ETUALIN, Carlos R. **Trabalho e diversidade do trabalho na sociedade moderna.** In. SEMINÁRIO DE GESTÃO E NEGÓCIOS DA UniFAE, 2., 2005, Blumenau. Disponível em: Acesso em: 13 jun. 2006.

MARIOTTI, Humberto. **Organizações de Aprendizagem: educação continuada e a empresa do futuro.** 2 ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas: 1999.

MOURÃO, Julio Olimpio Fusaro. **Piracicaba 2010: realizando o futuro.** Piracicaba, 2001.

OLIVEIRA, A. M. **O profissional de Recursos Humanos diante da Empregabilidade: desconhecimento e acomodação .** Florianópolis: UFSC, 1999.