

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIVATES
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**A RELAÇÃO ENTRE REMUNERAÇÃO E EDUCAÇÃO FORMAL NA
CIDADE DE LAJEADO - RS**

Rafael Lima Bandeira

Lajeado, junho de 2014

Rafael Lima Bandeira

**A RELAÇÃO ENTRE REMUNERAÇÃO E EDUCAÇÃO FORMAL
NA CIDADE DE LAJEADO – RS**

Monografia apresentada na disciplina de Trabalho de Curso II, do Curso de Administração, do Centro Universitário UNIVATES, como parte da exigência para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Samuel Martim de Conto

Lajeado, junho de 2014

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a Deus por ter abençoado a tudo e a todos, e por estar sempre ao meu lado, me dando saúde e energia.

Agradeço a minha família que desde os primeiros passos, me ensinou a valorizar o ensino e a qualificação.

Agradeço aos professores Bruno Walter Camara e professor Samuel Martim de Conto, por terem transmitido conhecimento com grande sabedoria, fornecendo suporte para a conclusão desta fundamental etapa do currículo.

Aos colegas de curso e amigos já formados, Cristiane Bergmann da Silva Rocha e Dionatas Delazzeri, que foram duas das grandes amizades conquistadas e pessoas de grande caráter e responsabilidade oriundas desta instituição de ensino.

Agradeço também, a minha esposa Josiane Delazeri Hilgert Bandeira, que por muitas vezes aceitou a minha ausência, e que sempre colaborou e incentivou a minha caminhada acadêmica.

RESUMO

Embora exista a consciência difundida entre a importância e benefícios do estudo formal na trajetória da vida profissional, não se sabe ao certo o quanto relevante esta preparação é válida no que tange remuneração. Assim, este trabalho de conclusão tem por objetivo identificar a relação entre estudo formal e remuneração dos trabalhadores formais da cidade de Lajeado –RS. O tema abordado foi escolhido a partir de notícias e evidências direcionadas a pouca valorização financeira de pessoas com alto grau de instrução formal em contraste com a recente ascensão de profissionais com baixa educação formal no mercado de trabalho. Foi elaborada uma pesquisa do tipo quali-quantitativa, que num primeiro momento, na etapa exploratória qualitativa, buscou embasamento para maior conhecimento do tema, e posteriormente, foi executada a etapa quantitativa descritiva, por meio do levantamento de dados obtidos através de informações disponibilizadas pelo site do Ministério do Trabalho. O tema escolhido é relevante para alunos egressos da escola e ou instituições de ensino de todos os graus, governo municipal, professores e estudiosos da área, empresas vinculadas ao município, e poderá servir como fonte de maior informação e conhecimento a respeito desta relação remuneração e educação formal.

Palavras-chave: Educação formal. Remuneração. Mercado de Trabalho. Lajeado.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Média de Remuneração em Salários Mínimos Conforme Grau de Educação Formal em Lajeado – 2012.....	45
Gráfico 2 – Remuneração em Percentual Conforme Educação Formal Sobre a Média do Município de Lajeado – 2012	46
Gráfico 3 – Remuneração em Salários Mínimos de Lajeado, Vale do Taquari e Rio Grande do Sul – 2012	47
Gráfico 4 – Remuneração em Salários Mínimos de Lajeado, do Vale do Taquari e RS em relação ao Ramo de Atividade da Empresa (Indústria ou Comércio / Serviço) – 2012	50

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Sugestões	54
----------------------------	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Remuneração em Salários Mínimos e Percentual Conforme Educação Formal sobre a Média do Município de Lajeado – 2012.....	46
Tabela 2 – Remuneração em Salários Mínimos Conforme a Média do Município de Lajeado, do Vale do Taquari e estado do RS no ano de 2012	47
Tabela 3 – Remuneração em Salários Mínimos de Lajeado e Comparação Percentual Conforme o Número de Funcionários em relação a Média do Vale do Taquari e estado do RS	48
Tabela 4 – Remuneração em Salários Mínimos de Lajeado, do Vale do Taquari e RS em relação ao Ramo de Atividade da Empresa (Indústria ou Comércio / Serviço) – 2012	50
Tabela 5 – Percentual de Remuneração de Lajeado em comparação com Lajeado, Vale do Taquari e RS em relação ao Ramo de Atividade da Empresa (Indústria ou Comércio / Serviço) – 2012	51
Tabela 6 – Remuneração em Salários Mínimos de Lajeado em relação a Educação Formal, Gênero, Média Geral em Salários Mínimos – 2012	52
Tabela 7 – Remuneração em Salários Mínimos de Lajeado em relação a Educação Formal, Faixa Etária, Média Geral em Salários Mínimos – 2012	53

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
1.1 Definição do problema.....	9
1.2 Delimitação do estudo	11
1.3 Objetivos	11
1.3.1 Objetivo Geral.....	11
1.3.2 Objetivos Específicos	11
1.4 Justificativa.....	12
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	14
2.1 O Ponto de Vista da Empresa	14
2.1.1 Políticas de Recursos Humanos.....	14
2.1.2 Gestão de Recursos Humanos	15
2.1.3 Capital Intelectual.....	16
2.1.4 Remuneração Estratégica	17
2.1.5 Renda	18
2.1.6 Empresa Familiar	18
2.2 O Ponto de Vista do Profissional.....	19
2.2.1 Empreendedorismo.....	19
2.2.2 A Carreira como Empreendedor	20
2.2.2.1 O Que é Empreender?.....	21
2.2.2.2 O Que é Necessário para Empreender?	21
2.2.2.3 Requisitos do Empreendedor	22
2.2.3 A Carreira como Profissional de uma Organização	23
2.2.3.1 A Percepção do Trabalho	23
2.2.3.2 Fatores Motivacionais para o Trabalho	24
2.2.3.3 Qualidade de Vida no Trabalho	25
2.2.3.4 Capital Humano	25
2.2.3.5 Gestão de Carreira	26
2.2.4 Cargos.....	27
2.2.5 Plano de Carreira.....	27
2.2.6 Remuneração por Competência	28
2.3 O Ponto de Vista do Mercado de Trabalho	28
2.3.1 O Mercado de Trabalho Brasileiro	29
2.3.2 A conjuntura do Mercado de Trabalho Brasileiro	29

2.3.3 As Principais Áreas de Desenvolvimento Econômico no Brasil	30
2.3.4 A Influência do Estado e do Mercado nas Políticas de Remuneração das Empresas Brasileiras	30
2.3.5 O Papel da Qualificação Profissional	31
2.3.6 A Educação e o Mercado de Trabalho	32
2.3.7 Recrutamento	33
3 MÉTODO.....	34
3.1 Tipo de Pesquisa	34
3.1.1 Definição da Pesquisa Quanto aos Objetivos	34
3.1.2 Definição da Pesquisa Quanto a Natureza da Abordagem	35
3.1.2.1 Pesquisa Qualitativa	36
3.1.2.2 Pesquisa Quantitativa	37
3.1.3 Definição da Pesquisa Quanto aos Procedimentos Técnicos	37
3.1.3.1 Pesquisa Bibliográfica	38
3.1.3.2 Análise Documental	38
3.1.4 Pesquisa Virtual	38
3.2 Unidade de Análise	39
3.3 Plano de Coleta de Dados	39
3.3.1 Etapa Exploratória-Qualitativa	40
3.3.2 Etapa Descritiva-Quantitativa.....	40
3.4 Plano de Análise dos Dados	41
3.5 Limitações do Método.....	42
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	44
4.1 Relação Entre Remuneração e Educação Formal	44
4.2 Identificação da Remuneração Média do Trabalhador de Lajeado e Comparações.....	46
4.3 Análise da Relação entre Remuneração e Número de Funcionários de Lajeado e Comparações	48
4.4 Análise da Relação entre Remuneração e Segmento de Atividade das Empresas de Lajeado e Comparações	49
4.5 Análise da Remuneração conforme Gênero e Faixa Etária, em Relação à Remuneração e Educação Formal	51
4.6 Sugestões a Partir dos Resultados	54
5 CONCLUSÕES	55
REFERÊNCIAS.....	59
APÊNDICES	63
Apêndice A – Comparação percentual da Remuneração média de Lajeado segundo Grau de Educação Formal e Gênero, em comparação com o Vale do Taquari e RS – 2012	64
Apêndice B – Comparação da Remuneração média em Salários Mínimos de Lajeado segundo Segmento de Atividade, em comparação com o Vale do Taquari e RS – 2012	65
Apêndice C – Base “Rais” Tabulada contendo Remuneração média em Salários Mínimos dos Municípios do Vale do Taquari segundo Grau de Educação Formal, no ano de 2012.....	66

1 INTRODUÇÃO

É de conhecimento geral a importância da qualificação profissional da força de trabalho disponível. Políticas públicas governamentais de todos os âmbitos primam por valorizar a educação, como ponto inicial desta trajetória.

Com tantas evoluções recentes nos aspectos de infraestrutura, comunicações, tecnologia, e principalmente indicadores sociais, o Brasil ainda assim continua sendo um país de contrastes socioeconômicos.

Ao passo que milhões de jovens são lançados em busca de trabalho ano após ano, muitos destes, sem experiência profissional, fazem com que as oportunidades de trabalho sofram diversas influências, desregulando o mercado de trabalho pela inserção de mão de obra abaixo do nível salarial médio existente, e geralmente com menor produtividade em relação aos profissionais já capacitados.

Em geral, acredita-se que quanto maior o tempo passado em sala de aula, maior é a remuneração do trabalhador. Porém, alunos formandos do ensino médio, nem sempre investirão seu tempo nem seu dinheiro, dentro de uma escola técnica ou universidade de nível superior. Para tanto, o objeto de estudo da presente pesquisa refere-se à relação entre educação formal e remuneração contextualizada no município de Lajeado-RS.

Depois de passar anos em sala de aula dedicando-se, o aluno que frequentou ensino fundamental, ensino médio, ensino técnico e ou superior e até mesmo concluiu a pós-graduação, cria uma expectativa de um mercado recheado de

oportunidades e desafios de acordo com a sua credencial, e principalmente, que sua remuneração seja justificadamente valorizada. Porém, o mercado de trabalho é inconstante, e nem sempre uma graduação garante uma remuneração compatível com a qualificação profissional. O propósito da pesquisa surge também do interesse pessoal do pesquisador pelo tema abordado, pois neste momento de conclusão de curso de graduação, muitos são os questionamentos e dúvidas frente ao contexto atual do mercado de trabalho.

Ao dedicar-se a estudar e aprimorar seus conhecimentos, o aluno em geral acredita estar traçando um caminho rumo à valorização do seu aprendizado, tendo como principal evidência do fato, a sua remuneração ser diferenciada em relação aos demais.

Sob a óptica organizacional, o capital humano deve ser valorizado, e dele vem a alma das empresas, o que as faz serem competitivas, vencedoras e altamente lucrativas. Porém, inserido neste mesmo contexto, está o desejo de cada vez mais buscar a redução de custos; estes oriundos dos mais diversos locais, tais quais operacionais, administrativos e principalmente na folha de pagamento dos seus colaboradores.

Diante deste contexto, os gestores das organizações estão entre valorizar e manter satisfeitos funcionários qualificados e merecedores dos seus respectivos salários, ou, manter em grande parte da sua folha de pagamentos, apenas colaboradores com menor grau de instrução, e que aceitam receber quantias mais amenas aos cofres da empresa.

Perante tal realidade, observa-se o grande número de empresas familiares na Região do Vale do Rio Taquari, onde, em muitas oportunidades, a experiência adquirida ao longo dos anos ainda é muito importante e valorizada.

1.1 Definição do problema

O município de Lajeado possui 08 escolas de ensino médio, com uma média de 2575 alunos (IBGE, 2012), dado que permite estimar a quantidade de jovens lançados ao mercado de trabalho ao fim de cada ano letivo.

Ainda neste contexto, especula-se a real capacidade do mercado de trabalho do município de Lajeado, de absorver de modo satisfatório, essa juventude disponível.

O mundo organizacional está cada dia mais competitivo e acirrado, onde a busca por conhecimento por parte dos funcionários e a máxima produtividade são ferramentas imprescindíveis para manter-se no topo. Estando a moeda Real valorizada, a globalização favorável aos produtos e serviços brasileiros e as empresas regionais trabalhando com um baixo custo operacional se comparados aos seus concorrentes diretos estabelecidos em outros locais, questiona-se quais seriam as áreas do mercado onde o estudo formal, como fonte reconhecida de conhecimento dos funcionários, está de fato obtendo valorização financeira.

Vale ressaltar que historicamente as empresas da região têm um apego a métodos culturais característicos das empresas familiares, onde predomina a influência familiar nas principais decisões da empresa, e que a economia brasileira e gaúcha, passam por um momento muito favorável e aquecido, a questão da valorização do colaborador e o investimento no mesmo, acaba sendo muitas vezes esquecida, perante a euforia dos resultados positivos (EMPREENDEDOR ONLINE).

O município de Lajeado conta com 2 (duas) Instituições de Ensino Superior, sendo que mais uma está autorizada pelo MEC e tem previsão de início das atividades em 2014, além de diversas escolas técnicas e de ensino a, que formam alunos com capacitação técnica e de nível superior a cada semestre. Questiona-se o futuro profissional desses estudantes, pois muitos acabam por não atuar na área de formação, outra fatia considerável passa a empreender por necessidade, e ainda mesmo, os que conseguem atuar numa boa posição de cargos, dificilmente alcançam a remuneração almejada.

Diante deste mesmo aspecto, encontra-se o governo municipal da cidade de Lajeado, e órgãos institucionais de apoio as empresas, que contam com pessoas capacitadas e treinadas para o exercício de suas atividades, e que buscam dados em prol do desenvolvimento da economia do município.

Diante dos questionamentos referidos acima, busca-se a resposta para o seguinte problema de pesquisa: “Qual é a relação existente entre remuneração e educação formal dos trabalhadores de Lajeado-RS?”.

1.2 Delimitação do estudo

A presente pesquisa será executada dentro do contexto da área socioeconômica.

O objeto da pesquisa é a relação entre educação formal e renda dos trabalhadores da cidade de Lajeado - RS. Considerando a força de trabalho devidamente formalizada de acordo com a legislação vigente, suas características e relações conforme gênero e faixa etária vinculadas a renda e educação formal.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo Geral

Analisar a relação entre remuneração e educação formal dos trabalhadores da cidade de Lajeado - RS.

1.3.2 Objetivos Específicos

Identificar a remuneração média do trabalhador de Lajeado em comparação com o Vale do Taquari e o Rio Grande do Sul;

Analisar a relação entre remuneração e número de funcionários das empresas de Lajeado em comparação com o Vale do Taquari e o Rio Grande do Sul;

Analisar a relação entre remuneração e segmento de atividade das empresas de Lajeado em comparação com o Vale do Taquari e o Rio Grande do Sul;

Analisar as variáveis “gênero” e “faixa etária”, em relação à remuneração e educação formal na cidade de Lajeado.

1.4 Justificativa

Perante o anseio de jovens alunos por espaço no mercado de trabalho e pelos seus futuros salários, vem à tona a dúvida relativa à devida importância da qualificação profissional, o fato de dedicar tempo, dinheiro e boa parte das suas energias debruçando-se sobre livros, enfrentando jornadas de trabalho diárias e frequentando aulas à noite, faz com que os mesmos acreditem na devida valorização do estudo como fonte de conhecimento e fruto de uma diferenciação salarial correspondente.

Não menos importante, segue a relevância do estudo para as universidades, escolas técnicas e diversas instituições de ensino, que promovem suas atividades diante de um contexto justificado pela segurança salarial e maior competitividade de alunos que investem em aprendizado e conhecimento diferenciados, proporcionados pelas referidas instituições. A partir da pesquisa, dados a respeito de ramos de atividade com maior e menor relação renda por anos de estudo serão expostos.

Também inseridas nesta situação, as empresas do município de Lajeado poderão utilizar as informações obtidas a partir do estudo, considerando que, via de regra, costumam repetir o método existente, em detrimento das ideias de jovens profissionais recém-saídos das salas de aula.

Interessando o município de Lajeado como um todo, também como base de referência para um contexto regional, busca-se identificar o perfil da população economicamente ativa do município, bem como a percepção dessa população, no que tange as variáveis envolvidas na pesquisa.

Para o setor público, pois os dados obtidos e a análise dos mesmos poderão ser relevantes para que o planejamento das ações venha a ser baseado na realidade. Atualmente, a Prefeitura Municipal de Lajeado adota políticas públicas direcionadas à qualidade educacional de seus alunos, busca recursos e investe em ações diversas no campo da educação. A presente pesquisa poderá ser de

interesse também municipal, e que a partir disso, ocorra o crescimento e evolução devidos.

Em geral, pesquisas e estudos relacionados ao tema, apontam uma coerência de quanto maior o estudo, maior a renda do trabalhador, mas a aplicabilidade deste conceito validado no âmbito da cidade de Lajeado comparando-se ao restante do Vale do Taquari e Rio Grande do Sul será abordado pela primeira vez.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 O Ponto de Vista da Empresa

Nos anos 80 e 90, o mundo organizacional passou por um período de transição, onde inúmeras mudanças foram implementadas, métodos novos e até considerados radicais foram utilizados, buscando uma revolução nas estruturas empresariais. Estavam preparando-se para o futuro, onde a modernidade e tecnologia iriam imperar. De fato, modificações foram imprescindíveis, a maneira com que se transformou o mercado trouxe junto de algumas evoluções positivas, também a melhora de processos, automação industrial, informatização, rapidez e segurança nas comunicações, etc. (FRANCO, 1999).

As organizações começaram a investir e valorizar a área de recursos humanos, com o objetivo de organizar políticas e estratégias para mobilizar, qualificar e manter seus funcionários. Máquinas e equipamentos de alta produtividade foram lançados ao mercado, a globalização os levou aos quatro cantos do mundo, unindo o globo e traçando uma nova perspectiva de mercado de trabalho.

2.1.1 Políticas de Recursos Humanos

A demanda de profissionais em constante evolução, assim como o mercado, exigiu do setor de recursos humanos das organizações uma rápida adaptabilidade,

tornando-os perceptíveis e inovadores no que tange buscar e manter profissionais de grande valia para o mercado.

Para Chiavenato (2012), políticas são regras estabelecidas para governar funções e garantir que elas sejam desempenhadas de acordo com os objetivos desejados. As políticas de recursos humanos, referem-se as maneiras pelas quais a organização escolhe tratar com seus membros e, por meio deles, alcançar os objetivos organizacionais, permitindo também, condições do funcionário alcançar os objetivos pessoais.

Considerando essa nova perspectiva de modelo de profissional, e habilidades exigidas, cada organização adota as políticas de recursos humanos mais adequadas a sua filosofia e necessidades. Chiavenato (2012) cita entre os principais fatores:

- Antecedentes históricos da organização;
- Cultura organizacional e racionalidade;
- Estrutura organizacional adotada;
- Contexto Ambiental: fatores econômicos, políticos, sociais, culturais, tecnológicos;
- Localização geográfica;
- Relações com sindicatos;
- Políticas e restrições governamentais.

2.1.2 Gestão de Recursos Humanos

Dentro da gestão de recursos humanos, estão estabelecidas as diretrizes pelas quais o setor irá desempenhar suas atividades. Nesta gestão, estão claramente descritos as estratégias, objetivos, políticas, procedimentos e normas a serem seguidos. A gestão de recursos humanos é direcionada as ações, voltada

para o indivíduo e orientada globalmente para o futuro. Concentra-se como tema principal, a satisfação das necessidades dos indivíduos no trabalho.

Quando executada com eficácia, a gestão de recursos humanos pode fazer a diferença entre o sucesso ou fracasso da organização. Uma das maiores dificuldades dentro do contexto dos processos do setor é a constante relação de troca de gestores de outras áreas com processos internos da gestão, pois a intervenção e trocas são fundamentais para o correto entendimento das necessidades de cada setor, porém, nem sempre os gestores estão preparados para agir de acordo com as normas e conflitos são gerados (IVANCEVICH, 2008).

Para Chiavenato (2010), os três principais objetivos da gestão de recursos humanos são:

- Ajudar a organização a realizar seus objetivos e cumprir sua missão;
- Proporcionar competitividade a organização;
- Proporcionar a organização pessoas bem treinadas e bem motivadas.

2.1.3 Capital Intelectual

Segundo Chiavenato (2012), o capital intelectual é um ativo intangível de fundamental importância dentro do contexto organizacional. Ele se subdivide em Capital interno, Capital externo e Capital humano:

- **Capital Interno:** é a soma dos conceitos, normas e cultura organizacional, aliado a estrutura interna e também as pessoas da organização.

- **Capital Externo:** envolve as relações com clientes, fornecedores, a marca e sua reputação e credibilidade. O valor destes ativos é determinado pelo grau de satisfação dos clientes em relação a solução de problemas oriundos de produtos e serviços da empresa.

- **Capital Humano:** é o capital de gente, de talentos, de competência. Sua plena utilização requer uma estrutura organizacional adequada e uma cultura democrática e impulsionadora.

O capital intelectual é, sem dúvida, fator determinante do sucesso organizacional. A chave para o mesmo é a transformação da informação em conhecimento aplicável ao dia a dia dentro da organização. Cabe aos setores de recursos humanos, adotar posturas em busca de conquistar, reter e motivar os seus funcionários com tais habilidades.

2.1.4 Remuneração Estratégica

Remuneração estratégica é uma ferramenta que vem sendo utilizada por organizações juntamente com políticas inovadoras de recursos humanos. Ela vincula ao salário do funcionário rendimentos variáveis por alcance de metas individuais e participação nos resultados, bem como adiciona uma série de benefícios pelo desempenho positivo do colaborador.

Para Chiavenato (2010), no mundo moderno as pessoas são motivadas por uma enormidade de incentivos, tais quais: salários, metas, objetivos a serem alcançados, satisfação no cargo e desafios. A remuneração é elaborada com base nas metas e resultados a serem alcançados pelas pessoas, com ênfase no desempenho futuro e em valores variáveis e flexíveis.

Sob o ponto de vista organizacional, o funcionário passa a ter uma postura mais pró-ativa em relação à rotina de trabalho, colabora no controle de gastos, busca aumentar sua produtividade e por consequência a lucratividade da empresa. Recebe o funcionário pela atitude e desempenho diferenciados e ganha a organização que torna-se mais competitiva e lucrativa.

2.1.5 Renda

Segundo conceito do DIEESE (2006) renda é toda e qualquer fonte de remuneração, independente se recebida pela venda de algo, de uma prestação de serviço ou até mesmo do retorno de um investimento.

A remuneração total é constituída pelas remunerações direta e indireta. A remuneração direta é formada pela remuneração básica, ou seja, os salários, e pela remuneração variável, como, por exemplo, a participação nos lucros e demais premiações (ARAUJO; GARCIA, 2010, p. 42).

Para Chiavenato (2008), cada vez mais as pessoas obtém benefícios além de seus salários, como: plano de saúde, seguro de vida, vale transporte, vale refeição e tantos outros meios utilizados pelas empresas para melhorar a relação funcionário/organização.

Portanto, a renda consiste na fonte de recebimento financeiro, ou de qualquer outro benefício, em troca de transações mercantis, prestação de serviços ou mesmo diversos fins previamente acordados entre as partes.

2.1.6 Empresa Familiar

Segundo Adachi (2006), o conceito de empresa familiar pode ser compreendido a partir dos fatores: organização, uma ou poucas famílias, concentração do poder decisório, controle da sociedade e eventual participação na gestão.

A origem das empresas familiares está misturada com a história da civilização e com a evolução da sociedade, e no Brasil elas tiveram uma gritante influência dos imigrantes (ADACHI, 2006, p. 18-19).

Conforme Ricca (2008), o mais importante valor das empresas familiares é a própria família, identificada e representada em temas formais e nas tradições informais. Todas as decisões tomadas por um membro da família geram reflexos tanto organizacional como familiarmente.

A empresa familiar, basicamente, é caracterizada pela organização onde parentes e/ou cônjuges iniciaram a trajetória empresarial; são empresas que

convivem com grande influência da cultura familiar presente há pelo menos duas gerações.

2.2 O Ponto de Vista do Profissional

A partir de fenômenos como a abertura de novos mercados, movimentos governamentais, descoberta de novas tecnologias, o mercado de trabalho vem sofrendo mutações constantes, marcadas pela necessidade de adaptação da mão de obra trabalhadora.

Mantidas a concorrência e a competitividade geradas como um atributo exclusivo das empresas, as mesmas tendem a uma concorrência progressivamente predatória, sendo cada vez mais internalizadas as inovações tecnológicas e organizacionais; trazendo ao mercado de trabalho uma postura voltada ao controle de redução de custos salariais (POCHMANN 2000).

Neste novo cenário, o profissional que trabalha repetidamente de sol a sol, obrigou-se a entrar num ciclo de novas exigências, onde a criatividade, a capacidade de percepção e inovação passaram a valer muito no mercado de trabalho. As organizações não mais remuneram por titulação ou experiência, mas sim, por desempenho e atingimento de metas.

Não muito tempo atrás, o funcionário dedicado, com certo nível de estudo formal e comprometido com as regras e objetivos da organização, poderia ter a certeza de muitos anos no cargo. Porém, devido às mudanças citadas, o profissional para manter-se empregado ou com razoável padrão de renda, teve de especializar-se, conhecer mais sobre o contexto acerca do seu ramo de atividade, identificar oportunidades e também em muitos casos ser capaz de tornar-se empreendedor.

2.2.1 Empreendedorismo

A palavra “empreendedorismo” é fortemente vinculada à administração e está baseada muito além da noção de ser proprietário de alguma organização,

independentemente da sua natureza, mas sim a um perfil e atitudes empreendedores. Características de um empreendedor sobressaem-se rapidamente, tais quais: liderança, percepção do macro ambiente, capacidade de adaptação, habilidade em gestão de conflitos, entre outros.

Normalmente, quando nos referimos a palavra empreendedor, associamos quase que inconscientemente a palavra com aquelas pessoas que obtiveram sucesso na condução de seus negócios. No entanto, essa é uma forma simplista e limitada de entendermos o real significado do que vem a ser empreendedor, uma vez que a palavra não se refere tão-somente ao mundo dos negócios. As pessoas podem ser empreendedoras em outras atividades que não estão necessariamente vinculadas a uma atividade comercial ou de criação de um novo negócio (SEBRAE, 2001, p. 39).

Ser “patrão” de si mesmo exige dedicação integral ao seu próprio negócio, sendo assim, o empreendedorismo está muito presente na cultura do povo brasileiro, que se esmera com habilidade, e muitas vezes busca a sorte ao abrir a sua empresa.

Porém o conceito de empreender é ainda mais abrangente, existe um conceito de empreender na organização, onde um colaborador adota postura pró ativa e de alta produtividade nas suas tarefas, alcançando melhores resultados.

2.2.2 A Carreira como Empreendedor

A ideia do trabalhador formal e empregado passar a empreender veio agregada da necessidade de buscar novas alternativas e soluções diante da realidade imposta pelo desemprego, baixos salários, e insatisfação com a carreira atual.

No novo mercado, encontra espaço o profissional que sabe oferecer sua competência para resolver problemas dos outros. As empresas contratam serviços especializados para solucionar seus problemas pelo tempo que for necessário e pagam de acordo com o trabalho realizado. Depois esses contratos se extinguem, ou se renovam, a medida que surgem novas necessidades. Tais vínculos “em tempo real” valem para todo o tipo de profissional, desde os que prestam serviços sofisticados até os que executam tarefas simples (MINARELLI, 1997, p. 14).

A carreira como empreendedor é bastante diferente a de como empregado formal. As exigências mudam, tendo em vista, que o lucro ou o prejuízo apurados, são de responsabilidade única e exclusiva do próprio empreendedor. A rotina de

trabalho com hora para começar e terminar não existe mais, os deveres e obrigações antes exigidos pelo chefe, são de interesse próprio, e muda-se de posição, visão e postura ao ter que organizar e dirigir sua própria organização, por menor que ela seja.

2.2.2.1 O Que é Empreender?

Empreender é tornar-se responsável pelo seu próprio negócio, é aumentar responsabilidades e correr riscos, é entrar de vez no mercado competitivo, onde os concorrentes estão dispostos a tudo pela conquista de clientes e mesmo assim obter sucesso através de suas habilidades e atitudes.

Segundo Maximiano (2012), muitas das pessoas mais prósperas do mundo iniciaram suas vidas como pequenos empreendedores. Foram além da criação do seu próprio negócio, passaram a transformar as organizações e as tecnologias, trazendo prosperidade e riqueza para si próprios e para a sociedade em geral. Os empreendedores, sendo eles de grandes, médias, pequenas ou micro empresas, pagam impostos, alugueis, salários, juros, fornecedores, assim gerando e distribuindo riquezas pelo mundo.

Capacidades exigidas pela nova dinâmica do mercado passaram a ser atendidas pelos empreendedores, que possuem capacidade de moldar-se diante destas necessidades e obterem sucesso e realização profissional neste novo nicho proposto.

2.2.2.2 O Que é Necessário para Empreender?

Primeiramente acredita-se que empreender venha a ser fruto de uma boa oportunidade, e a partir dessa percepção, alguém com visão, habilidades e recursos necessários para o seu pleno aproveitamento passa a empreender. Porém, sabe-se que no Brasil, o mercado de trabalho acabou por criar uma geração de empreendedores por necessidade, que são caracterizados por pessoas que estão

sem emprego e usam reservas financeiras ou valores provenientes de suas rescisões trabalhistas, a fim de abrirem seus próprios negócios.

Algumas considerações a respeito da perda de benefícios e comodidades da vida de empregado precisam ser analisadas, tais como: o sacrifício pessoal que exige muitas vezes dedicação exclusiva durante horas em todos os dias da semana, sem qualquer tipo de remuneração extra; a sobrecarga de responsabilidades que recaem sobre o empreendedor, que não tem colegas para repartir tarefas; a possibilidade de vir a fracassar como empreendedor e acumular dívidas pesadas com credores e governo (MAXIMIANO, 2012).

Para maior chance de sucesso no mundo organizacional, é importante que antes de abrir as portas de sua empresa, o empreendedor tenha elaborado um plano de negócios, visando identificar o real panorama do seu ramo de atividade, onde suas perspectivas são expostas, identificando seu público alvo, principais concorrentes, pontos fortes e fraquezas do negócio. Um grande diferencial de sucesso é o conhecimento do ramo, além da capacidade de identificar oportunidades e habilidades como criatividade, capacidade de execução e perseverança.

2.2.2.3 Requisitos do Empreendedor

Todos admiram a trajetória de um grande empresário de sucesso, mas muitas vezes não tomam conhecimento, que essa pessoa muitas vezes iniciou seu império do zero, abrindo sua microempresa a partir de escassos recursos financeiros e grande capacidade de empreender.

Para Maximiano (2012), as principais características do comportamento do empreendedor são:

- Senso de independência;
- Capacidade de Implementação;
- Criatividade;

- Disposição para assumir riscos;
- Otimismo;
- Perseverança.

Entretanto o que de fato é importante ao tornar-se empreendedor tem uma amplitude considerável; passando por habilidades de gestão e liderança de pessoas, capacidades de percepção do mercado e identificação de oportunidades, sabedoria ao tomar decisões sob pressão, visão holística e grande conhecimento no contexto macro do negócio. É importante ressaltar que os profissionais liberais também podem ser considerados empreendedores.

2.2.3 A Carreira como Profissional de uma Organização

A profissional que segue carreira dentro de uma organização, tende a adaptar-se as regras, normas, objetivos e a cultura da empresa. Para tanto, o mesmo deve minimamente identificar-se com o meio, fato de grande importância para a realização profissional e permanência na empresa.

Para Chiavenato (2012), o homem difere de si próprio em relação ao tempo, à medida que, por meio da experiência e aprendizagem, sua personalidade e comportamento sofrem profundas modificações, caracterizando assim, o conceito de homem complexo.

Devido às constantes variações de mercado e econômica, o profissional obriga-se a constante adaptação e qualificação das novas demandas, fato esse, que gera instabilidade e pressão nos trabalhadores, lembrando que por si só, já pela experiência vivida, não possuem os mesmos desejos ou aspirações profissionais.

2.2.3.1 A Percepção do Trabalho

A abertura econômica e a exposição à competição internacional levaram as organizações a uma excelência no que tange produtividade, bem como a adoção de

práticas modernas. Tais perspectivas alavancaram o desemprego e a taxa de informalidade no mercado de trabalho. O emprego na indústria teve queda, enquanto comércio e serviços alavancaram seus postos de trabalho. As mulheres passaram a representar maior fatia de empregos (POSTHUMA, 1999).

As modificações citadas passaram a transformar e agir nos conceitos do trabalho sob a visão do trabalhador. Empregos rarearam e os trabalhos disponíveis passaram a exigir habilidades distintas, sem qualquer garantia de estabilidade. A alta carga de impostos impôs às organizações redução de pessoal e baixa dos salários e, a partir disso, o papel do empreendedor começou a ter grande representatividade, bem como o prestador de serviço especialista.

O trabalhador brasileiro passou a conviver com uma realidade onde nada estabelece garantias de longo prazo, educação formal, experiência, comprometimento não mais trazem segurança na função. A partir deste movimento, o trabalhador passa a ser mais flexível e aberto às transições da demanda e oferta do mercado de trabalho, considerando inúmeras possibilidades diferentes de ganhos financeiros.

2.2.3.2 Fatores Motivacionais para o Trabalho

Para Vergara (2009), motivação é uma força, uma energia, que impulsiona em direção de algo que desejamos. Ela é intrínseca, ou seja, provém de dentro. Uma pessoa motivada representa produtividade e qualidade para a empresa.

Considerando que cada pessoa é única e têm características e perfil independentes, os trabalhadores passaram a encontrar dificuldades em ter sua maneira de ser reconhecida pelas organizações.

O estudioso Abraham Maslow é autor de uma teoria baseada nas necessidades humanas. Separou-as em primárias e secundárias, onde as primárias seriam necessidades de segurança e fisiológicas, tais como: sede, fome, sono. As secundárias seriam relativas à proteção contra alguma ameaça real ou imaginária, a exemplo de: salário, casa própria, aposentadoria e emprego. Para Maslow, assim

que as necessidades mais baixas da hierarquia fossem sendo supridas, o ser humano passaria a desejar as secundárias (VERGARA, 2009).

2.2.3.3 Qualidade de Vida no Trabalho

Para Ivancevich (2008), qualidade de vida no trabalho, refere-se às experiências vividas pelo trabalhador no âmbito organizacional. Fatores como estilo de supervisão e gestão, liberdade e autonomia para tomar decisões, ambiente físico satisfatório, segurança no trabalho e tarefas providas de significado fazem parte conceito.

A possibilidade de estar feliz e satisfeito no dia a dia profissional é excelente para a saúde e perspectiva do trabalhador. Normalmente, mais da metade do período em que está acordado, o ser humano está envolvido com questões relacionadas ao seu trabalho.

Para Limongi-França (2010), qualidade de vida no trabalho é uma competência organizacional composta de vontade, legitimidade, e qualificação dos diversos níveis de poder, além de interesses e impactos causados. De um lado imperam os resultados organizacionais, números, índices, custos e lucro; de outro, os instrumentos pelos quais as organizações operam: as pessoas. Portanto a qualidade de vida no trabalho é um tema recente, que vem crescendo juntos às políticas de recursos humanos das empresas modernas.

2.2.3.4 Capital Humano

Segundo Ponchirolli (2005), práticas diversas de capital humano podem gerar um melhor desempenho das organizações. Uma das funções do capital humano é claramente o recrutamento para preencher posições em aberto nas organizações. Existe a preocupação em recrutar profissionais capazes e qualificados, capazes de contribuir para o desenvolvimento organizacional em um ambiente empresarial de extrema competitividade.

O equilíbrio entre o trabalho e vida particular é uma questão que as empresas não podem ignorar. Os custos são simplesmente muito elevados. As mudanças revolucionárias que ocorrem na composição da força de trabalho, o crescimento de estruturas familiares não-tradicionais e as mudanças nos valores sociais centralizaram uma atenção redobrada no inter-relacionamento entre o papel do trabalho e o da vida particular (ASSUMPÇÃO FILHO et al., 1999, p. 275).

O mercado de trabalho necessita de pessoas com qualificação, voltadas às demandas e necessidades das organizações, que busque especialização e preparo constante para seu cargo. Para tanto, as organizações devem buscar a valorização do capital humano através de ações e políticas voltadas para a saúde do trabalhador, para a qualidade de vida do funcionário, propiciando assim condições para um trabalhador capacitado e satisfeito com seu trabalho e empresa.

2.2.3.5 Gestão de Carreira

O conceito de carreira reflete não só as atividades exercidas pelo trabalhador, como também as experiências relacionadas ao trabalho pelo histórico do profissional, ou seja, a evolução de sua remuneração, as responsabilidades adquiridas e a vinda de um certo *status* de prestígio e poder desejados, como forma de reconhecimento. Ao longo dos anos, estas atitudes e comportamentos passaram a ser mais voltadas para a saúde, bem estar e tempo livre do trabalhador, em detrimento a valores como salário, poder e imagem (IVANCEVICH, 2008).

Gestão de Carreira: é o processo pelo qual uma organização seleciona, avalia, dá atribuições e desenvolve as pessoas que nela trabalham para obter um grupo de pessoas qualificadas a atender as necessidades atuais e futuras. Cada organização localiza os talentos necessários para o seu futuro (CHIAVENATO, 2010, p. 228).

Coube ao setor de recursos humanos das organizações trabalhar junto a estas mudanças, para equalizar as necessidades organizacionais e individuais, passando a valorizar o profissional de uma maneira um pouco diferente do modelo vinculado a salário, transmitir valores num contexto de mais tempo com a família, maior qualidade de vida e lazer, projetando um bem-estar pleno do funcionário.

Historicamente, a gestão e planejamento da carreira vem passando de responsabilidade da organização, para a responsabilidade do próprio profissional. Atualmente, cada pessoa deve administrar sua carreira profissional, e ajustá-la

corretamente às demandas e exigências do mercado, valorizando seus conhecimentos, habilidades e formação (CHIAVENATO, 2010).

2.2.4 Cargos

Segundo Griffin (2007), a descrição de um cargo de trabalho, lista os deveres, obrigações, as condições de trabalho, as ferramentas e equipamentos de uso rotineiro do trabalhador. Já a especificação do cargo, aborda as capacitações, habilidades e experiência exigidas para o cargo.

Uma previsão realista da função, concede aos candidatos todas as informações pertinentes e realistas – positivas e negativas – sobre o trabalho e a organização. As previsões realistas das funções listam a combinação de indivíduos, trabalhos e organizações (DAFT, 2006, p. 301).

Para Pontes (2011), cargo é definido como agregado de funções substancialmente idênticas quanto a natureza das tarefas executadas e especificações exigidas. Percebe-se, portanto, que numa organização normalmente existem muito menos cargos do que existem funções.

2.2.5 Plano de Carreira

Para Pontes (2011), cabe à organização possibilitar melhorias e crescimento para seu quadro de funcionários, através de incentivos e benefícios diversos. Também é de responsabilidade da empresa, divulgar e motivar seus funcionários a evoluírem dentro das perspectivas oferecidas pelo plano de carreira proposto.

“Plano de carreira é o instrumento que define as trajetórias de possibilidades de crescimento na empresa. É possível desenvolver essas trajetórias de várias formas” (PONTES, 2011, p. 338).

Faz parte do plano a sequência de comportamentos e experiências adquiridas pelo funcionário ao longo da sua vida, bem como as aspirações pessoais e profissionais.

2.2.6 Remuneração por Competência

Segundo Zarifian (2001), competência está agregada à capacidade de agir responsável e reconhecida, que engloba mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades que agreguem valor a organização e ao indivíduo.

Competências também são criadas com práticas trabalhistas, como treinamento, recompensas e organização do trabalho que desenvolvem aptidões e comportamentos que ajudam uma empresa a criar competências distintas (ASSUMPÇÃO FILHO et al., 1999, p. 261).

A remuneração por competências está ligada ao conceito de complexidade. Autores como Souza et al. (2007, p. 57) afirmam que:

O valor agregado pelas pessoas devem ser coerentes com a função, complexidade de seu cargo. A formação, as decisões a serem tomadas, as consequências das mesmas vão dizer da complexidade deste cargo, que deve ser remunerado de acordo.

2.3 O Ponto de Vista do Mercado de Trabalho

Segundo Chiavenato (2008), é no mercado de trabalho onde ocorrem as transações e relacionamentos. É o espaço de troca onde aqueles que oferecem um produto ou serviço encontram aqueles que procuram um produto ou serviço. O mecanismo de troca é a principal característica de todo o mercado de trabalho. Ele é dinâmico e sofre constantes modificações.

Há um consenso de que no mercado de trabalho dos dias de hoje, os funcionários são muito exigentes na hora de escolher seu empregador e deixam o emprego, se não se sentirem suficientemente desafiados. Isto é uma realidade (PONCHIOROLLI, 2005, p. 163).

O mercado de trabalho sofre influências das mais variadas causas, quais sejam: o investimento em maior ou menor grau em determinados segmentos econômicos, o número de profissionais disponíveis para o preenchimento das vagas existentes, a localização geográfica das empresas ofertantes, o contexto econômico onde se busca ou oferta-se oportunidades.

O comportamento do mercado de trabalho é de grande importância no desempenho da economia. Ele afeta o número de empregos criados, as taxas de

desemprego, o nível de produtividade, o grau de exigências das ofertas de trabalho, e todas estas variáveis englobam o cenário econômico de determinada região ou país (CAMARGO, 1996).

2.3.1 O Mercado de Trabalho Brasileiro

O Brasil vive um momento de grandes modificações, impulsionadas por novas demandas da sociedade e pela transformação acelerada da economia mundial. A partir disso, o dinamismo econômico voltou-se para o conhecimento, para as habilidades e na experiência dos trabalhadores (POSTHUMA, 1999).

A realidade é de um nivelamento estável entre oferta e demanda de trabalho no cenário nacional, mas que impõe uma política de baixos salários, alta carga tributária e pouca ou nenhuma perspectiva de consideráveis remunerações.

O mercado de trabalho brasileiro apresenta uma retirada dos empregos considerados obsoletos ou ultrapassados e a chegada de novos cargos, modernos, com diferentes horários, rendimentos flexíveis, maior independência, menor formalidade passa a dominar o mercado (CHIAVENATO, 2010).

2.3.2 A conjuntura do Mercado de Trabalho Brasileiro

Tendo a economia brasileira um desempenho considerado muito positivo, o poder de aquisição do cidadão reflete o fato, trazendo junto de si, um aquecimento geral econômico em nível nacional.

Estima-se, a médio prazo, que o mercado de trabalho continue alinhado, com maior número de vagas e salários nos ramos de atividade de maior crescimento e investimento.

Por outro lado, inibindo o mercado, o governo brasileiro cobra de seu empresariado, um dos mais altos índices de carga tributária por funcionário com carteira assinada, dificultando a criação de postos de trabalho, retardando o consumo, e puxando a economia para baixo. Reflexo disso é o crescente número de

postos de trabalho informais, que tendem a ser cada vez mais expressivos na realidade do brasileiro.

2.3.3 As Principais Áreas de Desenvolvimento Econômico no Brasil

Profissões ligadas a áreas de grande expansão tendem a valorizar ainda mais a educação formal do profissional. Num contexto nacional, existe uma considerável diferença entre ramos de atividade e suas respectivas médias salariais.

Setores ligados à prestação de serviços, comércio, transportes, fontes de energia, como também o da construção civil, impulsionam e animam investidores, que trazem junto de si, maiores ofertas de emprego e oportunidades com significantes remunerações.

O setor industrial é relativamente estável, tendo maior desenvolvimento nas áreas ligadas a automação e tecnologia, normalmente ligadas a grandes empresas de metalurgia e siderurgia. Este setor é o que menos cresce se comparado a comércio e serviços. No ramo do comércio, negócios de gênero alimentícios, empresas voltadas para *e-commerce*, da área de comércio de veículos automotores e também imobiliário são os que mais movimentam valores e agregam transações financeiras. Na prestação de serviços, os setores ligados a bancos e financeiras, transportes, consultorias organizacionais, construção civil, extração mineral e obtenção de energias sustentáveis têm grande destaque. Este setor é o fiel da balança e possui o maior crescimento percentual atualmente.

2.3.4 A Influência do Estado e do Mercado nas Políticas de Remuneração das Empresas Brasileiras

Devido às necessidades de redução de margens e custos impostas pelo mercado, e também pelas influências tributárias exercidas pelo governo, as políticas de remuneração das empresas são reflexos de suas possibilidades.

Cada empresa atua em um determinado segmento ou subconjunto do mercado e do ambiente (também chamado nicho), que reflete a definição de seu modelo de negócio e de seus padrões de qualidade. Em cada ramo de atividade e em cada nicho, várias empresas competem por consumidores para seus produtos. O nível de competitividade varia com a quantidade de empresas e suas vantagens competitivas (MAXIMIANO, 2012, p. 53).

Devido à grande concorrência mercadológica e a busca intensa pela redução de custos organizacionais, o salário do trabalhador passou a ser considerado um ônus pesado dentro dos custos das empresas brasileiras. Portanto, as organizações passaram a tomar por base, uma média de remuneração padrão que paga-se por determinada função do mesmo segmento (nicho). Sendo assim, o funcionário muitas vezes saiu perdendo, por trabalhar em segmentos e funções niveladas com baixo valor salarial. O mercado define o quanto vale aquela função, e estipula o salário, sendo assim, o trabalhador com diversas habilidades e competências obriga-se a entrar neste contexto de baixa remuneração oferecido.

Inseridos na mesma situação, encontram-se os encargos sociais cobrados pelo governo, sobre o salário do trabalhador. Para cada real pago em salário, a organização é obrigada a recolher impostos correspondentes ao governo. As taxas variam de acordo com o tamanho da empresa, seu ramo de atividade, o cargo e a faixa salarial do funcionário, mas em média, para cada um real recebido pelo trabalhador, a empresa paga um real de encargos sociais. A República Federativa do Brasil é um dos países de maior carga tributária sobre encargos sociais e existe uma pressão da sociedade em reduzi-los a fim de possibilitar a criação de mais postos de trabalho formais e tornar a economia brasileira mais competitiva em relação a outros países (CHIAVENATO, 2010).

2.3.5 O Papel da Qualificação Profissional

A qualificação profissional abrange todos os conhecimentos adquiridos pelo funcionário, desde o aprimoramento de determinada função repetida, memorizada e após aprimorada, até os conhecimentos teóricos vindos das salas de aula e ou treinamentos disponibilizados pela organização.

Nesse momento em que são incorporados cada vez mais os preceitos de qualidade e produtividade, e aumenta-se a pressão por formação profissional, torna-se fundamental que as organizações respondam às novas solicitações através de um quadro de pessoal altamente qualificado e motivado, para o cumprimento da missão da empresa (PONTES, 2011, p. 335).

Segundo Zarifian (2001), a qualificação profissional é constituída pela associação entre os saberes gerais e profissionais que servem de referência a dado universo profissional, em conjunto com as competências de fundo, que permitem ao mesmo tempo adquirir e mobilizar saberes e competências.

Para serem bem sucedidas as organizações precisam de pessoas espertas, ágeis, empreendedoras e dispostas a assumir riscos. São as pessoas que fazem as coisas acontecerem. Que conduzem os negócios, produzem os produtos, e prestam os serviços de maneira excepcional. Para conseguir isso, é imprescindível o treinamento e desenvolvimento das pessoas. E as organizações mais bem sucedidas investem pesadamente em treinamento para obterem um retorno garantido (CHIAVENATO, 2010, p. 366).

O desenvolvimento de pessoas é considerado um processo de longo prazo, apontando que não é um aprendizado para uma melhor postura ou conhecimento atual, mas sim para uma futura oportunidade de maior envergadura (CHIAVENATO, 2010).

Diante destas exposições, pode-se afirmar que a qualificação profissional é um dos diferenciais organizacionais mais utilizados pelas empresas, e pode ser obtida através de treinamentos formais, informais, diálogos com pessoas de maior experiência na função, em cursos e palestras, bem com nas universidades e escolas técnicas.

2.3.6 A Educação e o Mercado de Trabalho

Diante das necessidades impostas pelo mercado de trabalho, as instituições de ensino passaram a adaptar-se às novas demandas de mercado. Os cursos técnicos, profissionalizantes, de graduação e pós-graduação buscam um maior conhecimento e preparação dos alunos, para o que realmente exige-se no mercado de trabalho. Conhecimentos teóricos não foram deixados de lado, porém, a questão prática e profissional passou a ter maior relevância e espaço nas instituições de ensino.

Os diplomados podem atuar em organizações diversas, com ou sem fins lucrativos, na área pública ou privada. O profissional poderá desenvolver atividades relacionadas a recursos humanos, marketing, vendas, produção, finanças, logística, compras, sistemas de informação, dentre outras. Poderá desempenhar funções de planejamento, organização, controle e direção. Estará habilitado a exercer profissionalmente atividades como empresário, consultor de empresas, executivo, gerente, supervisor ou colaborador nas áreas relacionadas (UNIVATES, texto digital – apresentação curso Administração).

Embora esta transição relativa ao foco principal das instituições de ensino, no que tange objetivos curriculares, ainda assim, existem áreas mais tradicionais determinadas onde não se tem preocupação com o pós-formatura, mas com o correto ensinamento dos alunos diante do currículo proposto de curso. Aulas práticas e voltadas ao mercado de trabalho são imprescindíveis para a rápida absorção do aluno pelo mercado de trabalho.

2.3.7 Recrutamento

Para Milkovich e Boudreau (2000), atualmente, os conceitos de recrutamento estão mais flexíveis do que tarefas reunidas em funções e indivíduos adequando-se as referidas funções. Já é comum, os papéis se adaptarem às habilidades do funcionário, ainda valendo-se do espírito de equipe e cooperação entre colegas.

“Recrutamento e seleção (R&S) são atividades que estão plenamente interligadas, andam sempre lado a lado e fica difícil fazer uma separação entre elas, embora curiosamente se refiram a resultados finais distintos” (ARAUJO; GARCIA, 2010, p. 11).

“Recrutamento”, portanto, pode ser denominado como a ação de análise, conhecimento e enquadramento do perfil da vaga com o perfil do candidato, lembrando que as organizações de gestão mais modernas, buscam flexibilizar ambos para o preenchimento da vaga.

3 MÉTODO

Nesta etapa do projeto de pesquisa, serão expostas as formas, maneiras e procedimentos que traçarão o caminho a ser percorrido ao longo da mesma.

Segundo Appolinário (2004), o método é a sequência lógica de procedimentos que devem ser seguidos para a consecução de um referido objetivo, e reforça também que toda e qualquer forma de conhecimento é caracterizado pela presença do método.

3.1 Tipo de Pesquisa

A presente pesquisa é classificada como quali-quantitativa, pois combinou dados qualitativos e quantitativos numa abordagem integrada em busca de uma melhor investigação.

3.1.1 Definição da Pesquisa Quanto aos Objetivos

A pesquisa é formada por duas etapas quanto aos seus objetivos, sendo uma delas a etapa Exploratória (qualitativa) e a outra uma etapa Descritiva (quantitativa).

a) Etapa Exploratória – Tem como principal objetivo propiciar maior compreensão do fenômeno que está sendo investigado, possibilitando um melhor

delineamento do problema. A pesquisa exploratória nunca investiga hipóteses, apenas as gera (ACEVEDO, 2004).

Nesta etapa são consultadas pesquisas científicas acerca do tema, notícias em periódicos de Administração e Sociologia, revisão da literatura, onde se busca maior familiaridade, conhecimento e embasamento para o tema.

A pesquisa exploratória desencadeia um processo de investigação que identifique a natureza do fenômeno e aponta a presença das características essenciais nas variáveis presentes (KÖCHE, 2002).

b) Etapa Descritiva – A pesquisa descritiva pode ser utilizada quando o objetivo do estudo for: descrever as características de um grupo; estimar a proporção dos elementos de determinada população que apresente características ou comportamentos de interesse do pesquisador, ou ainda, descobrir ou compreender as relações entre os componentes envolvidos no fenômeno em questão (ACEVEDO, 2007).

Nesta monografia, a pesquisa de caráter descritivo tem por objetivo expor características da vinculação entre remuneração educação formal presentes no mercado de trabalho da cidade de Lajeado. Além disso, busca verificar relações de determinadas variáveis. Para isto, utiliza-se a base de dados disponibilizada pelo site do Ministério do Trabalho, onde foram gerados todos os dados necessários para esta etapa.

A pesquisa descritiva tem por finalidade a descrição das características de determinada população. Podem ter por finalidade a identificação de relação entre variáveis (GIL, 2010).

3.1.2 Definição da Pesquisa Quanto a Natureza da Abordagem

A classificação da pesquisa, no que se refere à natureza de sua abordagem, é quali-quantitativa, pois num primeiro enfoque aparece a pesquisa qualitativa para maior conhecimento sobre o tema, e num segundo momento distinto a etapa quantitativa, através da geração de planilhas contendo informações sobre a força de

trabalho ativa do Estado do Rio Grande do Sul, do Vale do Rio Taquari e da cidade de Lajeado.

3.1.2.1 Pesquisa Qualitativa

A pesquisa qualitativa baseia-se na investigação de valores, atitudes, percepções e motivações da amostra, com o intuito de compreensão e entendimento, sem qualquer busca estatística e ou probabilística, promovendo uma compreensão inicial das razões do problema abordado. Os dados são coletados através de interações sociais e analisados subjetivamente pelo pesquisador (p. ex: estudos etnográficos e pesquisas participantes) (APOLLINARIO, 2004).

Para Malhotra (2011), a pesquisa qualitativa propicia uma melhor visão e compreensão do status do problema. Ela investiga o problema, já com algumas ideias sobre o resultado dessa investigação. Além de definir o problema, a etapa qualitativa é adequada quando há incertezas, e/ou, caso os resultados conclusivos diferem das expectativas.

Cita-se que a pesquisa em pauta, teve em seu primeiro momento uma busca por informações de causas e efeitos, significados e conceitos sobre remuneração e educação formal, provenientes de jornais, revistas, instituições governamentais, estudos e pesquisas envolvendo o tema, bem como uma revisão da bibliografia existente sobre o assunto.

Utiliza-se a pesquisa qualitativa quando se quer descrever o objeto de estudo com maior profundidade. É normalmente utilizada em estudos sobre o comportamento de um indivíduo ou de um grupo social. Também é empregada com o propósito de mensurar relações entre variáveis (associação de causa e efeito) ou avaliar o resultado de algum sistema ou projeto. Diferente da pesquisa quantitativa, a quantificação dos objetos estudados não é priorizada e tampouco são utilizadas fórmulas matemáticas (MASCARENHAS, 2012; ROESCH, 1996).

3.1.2.2 Pesquisa Quantitativa

Para Marconi (2002), os dados devem ser, tanto quanto possível, demonstrados por medidas numéricas. O pesquisador deve ser paciente, pois as descobertas significativas resultam de procedimentos cuidadosos e não apressados. Portanto, não deve fazer juízo de valor, mas sim, deixar que os dados e a lógica matemática o conduzam a real e verdadeira perspectiva.

A pesquisa quantitativa foi feita a partir do que pode ser mensurado, contado, e perante este conceito, as informações que foram tratadas e transformadas em dados estatísticos a partir da geração de planilhas disponíveis pelo site do Ministério do trabalho, evidenciaram também o caráter quantitativo do estudo.

Segundo Sampieri, Collado e Lúcio (2013), a pesquisa quantitativa utiliza a coleta de dados para provar hipóteses, baseando-se na medição numérica e na análise estatística para estabelecer padrões e comprovar teorias. Também propicia a generalização de resultados, detém o controle sobre determinado fenômeno, sobre pontos de vista de contagem e suas magnitudes e facilita a comparação entre estudos similares. Ela segue um padrão previsível e estruturado, e tem por principal meta a construção e demonstração de teorias.

3.1.3 Definição da Pesquisa Quanto aos Procedimentos Técnicos

Para um melhor cruzamento de informações consultadas pelos dados da pesquisa e realidade dos fatos, é fundamental a adoção de procedimentos técnicos que irão moldar a operacionalização e conceituação, através das ferramentas e instrumentos técnicos usados.

Segundo Marconi e Lakatos (2002), os métodos e as técnicas a serem empregados na pesquisa podem ser considerados desde a proposição do problema, da formulação de hipóteses ou mesmo na delimitação do universo e ou amostra. Segundo as autoras, tanto método e técnica devem ser adequados ao problema a ser estudado, e em geral, não se utiliza apenas um único método ou técnica, mas sim, todos os que forem necessários ou apropriados, muitas vezes numa combinação concomitante.

3.1.3.1 Pesquisa Bibliográfica

É o estudo sistematizado desenvolvido com base em material já disponibilizado em livros, revistas, jornais e redes eletrônicas. Também fornece instrumento analítico para qualquer outro tipo de pesquisa, mas também pode esgotar-se em si mesma (VERGARA, 2010).

A pesquisa bibliográfica é utilizada neste trabalho a partir de inúmeras consultas em material disponibilizado em meio eletrônico e também nas pesquisas publicadas em livros e outros materiais didáticos.

Para Marconi e Lakatos (2010), a finalidade da pesquisa bibliográfica é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado a respeito do assunto.

3.1.3.2 Análise Documental

A pesquisa documental encontra-se na referida pesquisa, em todos os momentos em que variadas formas de notícias e referências sobre o tema expostas através de jornais, revistas, periódicos, foram usados como fonte de conhecimento e informação.

A principal diferença entre a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental fundamenta-se no propósito dos autores. A pesquisa bibliográfica é feita com o propósito específico para um público direcionado, e a pesquisa documental é elaborada com finalidades diversas. Há também fontes que ora são bibliográficas, ora documentais (GIL, 2010).

3.1.4 Pesquisa Virtual

Segundo Mattar Neto (2003), pode-se encontrar tudo o que se busca na internet, porém a qualidade das informações nem sempre é confiável. É possível buscar uma infinidade de materiais sobre os mais diversos temas, porém a qualidade da informação disponibilizada nem sempre é confiável.

A presente pesquisa, no que se refere à etapa quantitativa, obteve dados extraídos de uma planilha, onde a base denominada “Rais” foi gerada, afim de disponibilizar informações que foram tratadas, e passaram a compor os dados quantitativos deste trabalho. A partir desta ferramenta elaborada e disponibilizada pelo *site* do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, foi possível a execução da referida etapa.

Para Zikmund e Bacellar (2006), a busca em bancos de dados computadorizados passou a ser a maneira mais eficiente de se encontrar informações publicadas. Segundo os autores, os sistemas podem coletar vários tipos de dados inter-relacionados, em um formato que facilite a interpretação e análise do interessado.

3.2 Unidade de Análise

Tendo como plano de fundo o mercado de trabalho, em um contexto de pesquisa socioeconômico, a unidade de análise pesquisada foi elaborada a partir de um banco de informações disponibilizada no *site* do MTE, onde foram geradas planilhas com dados referentes a características vinculadas às variáveis “renda” e “educação formal”.

A população pesquisada foi a totalidade de trabalhadores formais no estado do Rio Grande do Sul, no Vale do Taquari e no município de Lajeado no ano de 2012. Foram relacionadas variáveis diversas acerca de renda e educação formal com a população citada.

3.3 Plano de Coleta de Dados

Esta etapa da pesquisa, objetiva descrever e esclarecer como os dados serão extraídos. São dois momentos, a primeira etapa Exploratória-Qualitativa e a segunda etapa Descritiva-Quantitativa.

3.3.1 Etapa Exploratória-Qualitativa

Baseada na necessidade de maior conhecimento sobre o tema, na busca por maior familiaridade do objeto de pesquisa, a etapa exploratória-qualitativa esteve presente numa primeira seção da pesquisa. Através dela, foram estabelecidas prioridades do objeto de estudo; tais quais isolamento de variáveis, critérios de avaliação, possíveis alternativas de correlações entre variáveis chave, etc.

3.3.2 Etapa Descritiva-Quantitativa

Segundo Roesch (1996), uma pesquisa pode combinar técnicas desenvolvidas em um ou outro paradigma. Citando dados primários, provenientes de entrevistas, questionários, observações, é importante ressaltar a fonte dos dados (a população que será entrevistada), quando estes serão levantados e através de quais ferramentas.

Para Chemin (2012), algumas formas de obtenção de dados *on line* são: *sites* das organizações, *sites* de empresas e o governo nas esferas municipal, estadual e federal disponibilizando informações virtuais, dados governamentais, estatísticas em um banco de dados computadorizados.

A pesquisa foi elaborada a partir de um banco de informações disponibilizada no *site* do MTE (Disponível em: <<http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>>), correspondentes ao ano de 2012, onde foram geradas planilhas com dados referentes a características vinculadas as variáveis renda e educação formal juntamente com gênero, faixa etária, ramo de atividade, etc. A população pesquisada foi de 2.993.031 de pessoas para o Rio Grande do Sul, 102.038 para o Vale do Taquari e 33.653 para Lajeado, levando em consideração o Vale do Taquari inserido no Rio Grande do Sul e Lajeado inserido no Vale do Taquari.

Para Pereira (2013), o planejamento das pesquisas em bases, seja a de referências ou mesmo textuais, exigem habilidade e conhecimento na definição do tema a ser pesquisado, e também na escolha das melhores estratégias de busca, qualificando a pesquisa rumo ao êxito. Dados coletados a partir de disponibilizações

com origem diferentes da finalidade do problema em questão são conhecidos por dados secundários (MALHOTRA, 2010).

É de fundamental importância a exposição das bases usadas como referenciais em relação ao “como” foi subdividida a educação formal. De acordo com a prévia elaboração do ministério do trabalho, a educação formal foi assim dividida: analfabeto, até 5ª série incompleta, 5ª completa fundamental, 6ª a 9ª fundamental, fundamental completo, médio incompleto, médio completo, superior incompleto, superior completo, mestrado e doutorado. Ainda na abrangência da contextualização das informações, todos os dados correspondentes a Lajeado foram divididos pelos seus respectivos correspondentes no Vale do Taquari e no Rio Grande do Sul, obtendo assim, uma perspectiva percentual positiva ou negativa vertical sob os índices desejados. Já num segundo momento de análise, alguns dados correspondentes a Lajeado foram comparados com as médias gerais de Vale do Taquari, do Rio Grande do Sul, e da própria cidade de Lajeado, gerando assim índices positivos ou negativos em uma perspectiva horizontal em relação à média dos três locais.

3.4 Plano de Análise dos Dados

Neste estudo, na etapa qualitativa, foram elencados procedimentos de coleta de dados, para isso utilizou-se a análise de conteúdo, que para Roesch (2009) busca classificar palavras, frases, ou mesmo parágrafos em categorias de conteúdo.

Na etapa quantitativa, foi utilizada a estatística descritiva, que é uma maneira de apresentar descrições quantitativas de modo manejável. Para tanto, médias, provenientes dos números absolutos gerados a partir das planilhas. Para Babbie (2003), na estatística descritiva pode-se descrever variáveis isoladamente, bem como descrever as associações que ligam uma variável a outra.

Para identificar a remuneração média do trabalhador de Lajeado em relação à remuneração média do Vale do Taquari - VT e do RS, foram divididos os valores médios correspondentes à remuneração de Lajeado pelos valores médios do VT e do RS, e após, transformados em índices percentuais.

Para analisar a relação entre remuneração, renda e número de funcionários da empresa de Lajeado, em comparação com o Vale do Taquari e Rio Grande do sul, foram divididos os valores médios correspondentes à remuneração de Lajeado pelos valores médios do Vale do Taquari e do Rio Grande do Sul, e após, transformados em índices percentuais. Foram consideradas as empresas assim divididas pelo número de funcionários: de 1 a 4; de 5 a 9; de 10 a 19; de 20 a 49; de 50 a 99; de 100 a 249; de 250 a 499; de 500 a 999; e de 1000 ou mais funcionários.

Na análise de remuneração, educação formal e segmento da empresa de Lajeado em comparação com o VT e RS, foram divididos os valores médios correspondentes à remuneração de Lajeado pelos valores médios do VT e do RS, e após, transformados em índices percentuais. As empresas do ramo extrativo mineral, indústria de transformação e construção civil foram classificadas como “indústria”. As de serviços industriais de utilidade pública, comércio, serviços, administração pública, agropecuária, extração vegetal caça e pesca foram tratadas como “comércio e serviços”. Ambas as denominações são sugeridas pelo SEBRAE.

As relações entre variáveis diversas tais quais gênero, faixa etária, relacionadas a remuneração e educação formal também foram obtidas através do cálculo das médias divididas pelas médias correspondentes de Lajeado para com o Vale do Taquari e Rio Grande do Sul.

3.5 Limitações do Método

Existe pouco material disponível para a referida pesquisa, que enquadra-se num contexto socioeconômico de um município de médio porte. Além disso, a data mais recente disponibilizada pelo *site* do MTE é referente ao ano de 2012, fato a lamentar perante à constante modificação do mercado de trabalho e suas variáveis. Também o fato de não considerar relações informais de trabalho ou mesmo remunerações não apontadas legalmente, como por exemplo, possíveis comissões, a pesquisa não necessariamente indicará a real perspectiva atual do tema abordado e das variáveis envolvidas, denotando uma perda no método da pesquisa. Portanto, é possível que, mesmo utilizando corretamente as técnicas estatísticas, não se obtenha o retrato fiel perante o tema abordado.

Também sob o campo das limitações encontradas, é importante mencionar que tratando-se de uma pesquisa estatística, não foi possível ouvir as pessoas, fato que impede maior aproximação com a realidade abordada, bem como, pelo mesmo motivo, torna a pesquisa passível de influência pessoal do próprio autor.

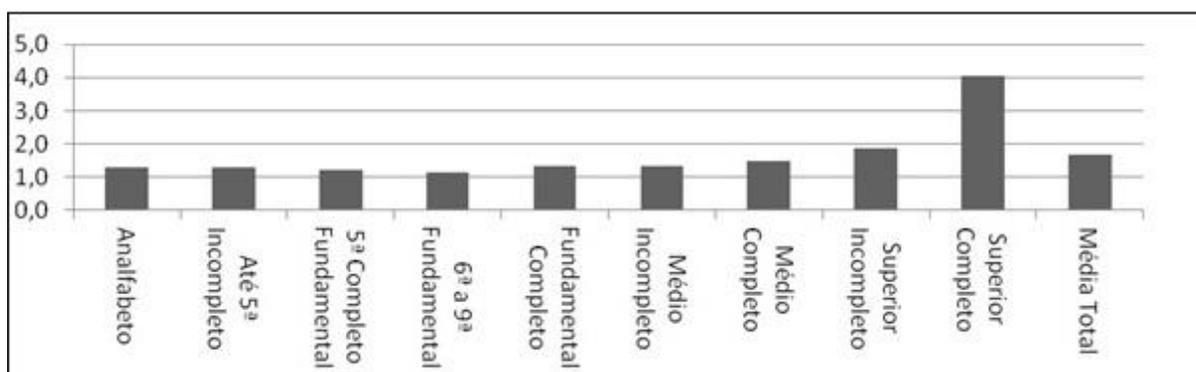
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Após executadas as etapas anteriores, a análise dos resultados contempla o que de fato se extraiu da pesquisa como resultado obtido. Juntamente com estes dados, a abordagem teórica é citada para transmitir maior conexão e sentido a estes dados.

4.1 Relação Entre Remuneração e Educação Formal

Como análise do objeto de pesquisa; a verificação da relação entre remuneração e educação formal dos trabalhadores da cidade de Lajeado, obteve-se o resultado de uma vinculação entre as variáveis (TABELA 1), de maneira a identificar como verdadeira a ideia de que quanto maior a escolaridade, maior o rendimento obtido pelo trabalhador. Esta afirmação pode ser contemplada também pelo Gráfico 1.

Gráfico 1 – Média de Remuneração em Salários Mínimos Conforme Grau de Educação Formal em Lajeado – 2012



Fonte: Elaborado pelo autor.

Conforme exposto por Chiavenato (2010), presente no referencial teórico, o desenvolvimento de pessoas é considerado um processo de longo prazo, apontando que não é um aprendizado para uma melhor postura ou conhecimento atual, mas sim para uma futura oportunidade de maior envergadura. Talvez esteja sob este parâmetro a contínua e crescente busca pelo ensino superior por parte dos trabalhadores da região.

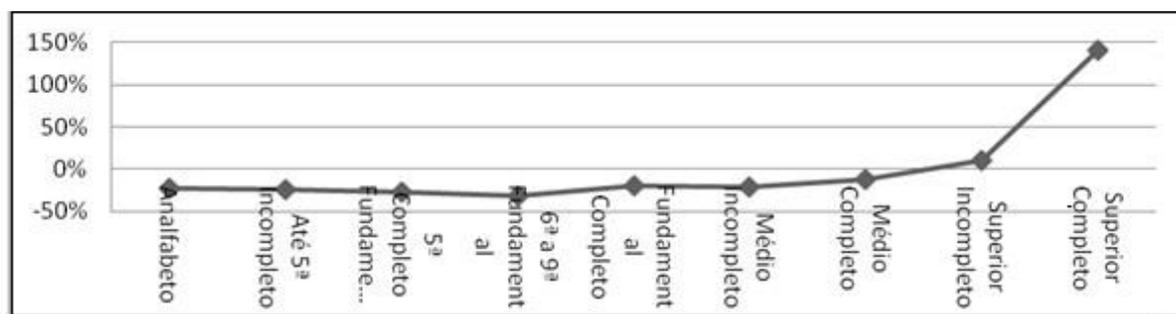
A partir do ensino médio completo começa-se a perceber um leve aumento da renda, mas ela passa a elevar-se significativamente quando chega ao superior completo, que tem em média 4,1 salários mínimos, recebendo 141% a mais do que a média geral do próprio município (GRÁFICO 2), que é de 1,7 salários mínimos. Observando que nesta classificação, segundo material disponibilizado no site do Ministério do Trabalho, pós-graduação, mestrado e doutorado são considerados como superior completo.

Tabela 1 – Remuneração em Salários Mínimos e Percentual Conforme Educação Formal sobre a Média do Município de Lajeado – 2012

Grau de Educação Formal	Nº Salário Mín.	% Sobre Média Lajeado
Analfabeto	1,30	-22%
Até 5ª Incompleto	1,30	-24%
5ª Completo Fundamental	1,20	-27%
6ª a 9ª Fundamental	1,10	-32%
Fundamental Completo	1,30	-21%
Médio Incompleto	1,30	-22%
Médio Completo	1,50	-12%
Superior Incompleto	1,90	10%
Superior Completo	4,10	141%
Total	1,70	0%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Gráfico 2 – Remuneração em Percentual Conforme Educação Formal Sobre a Média do Município de Lajeado – 2012

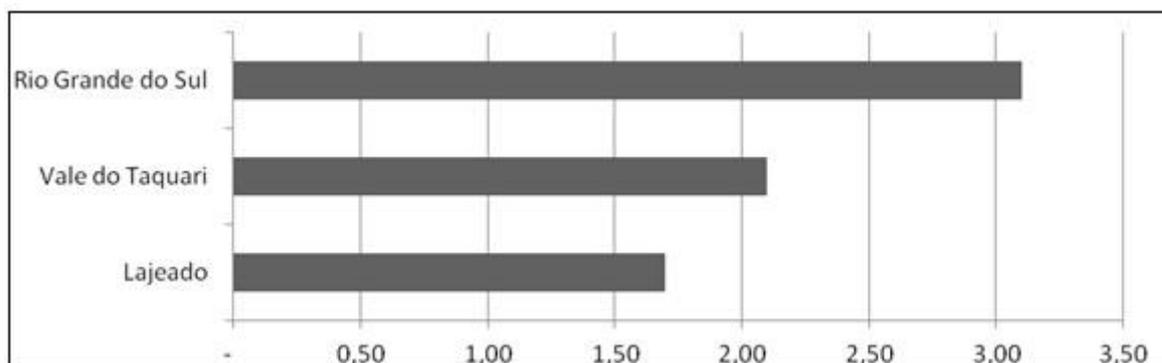


Fonte: Elaborado pelo autor.

4.2 Identificação da Remuneração Média do Trabalhador de Lajeado e Comparações

Na Identificação da remuneração média do trabalhador de Lajeado em comparação com o Vale do Taquari e o Rio Grande do Sul, observa-se uma diferença negativa (TABELA 2), inclusive se comparado ao Vale do Taquari. O trabalhador do município de Lajeado recebe em média 1,7 salários mínimos, o que representa 39% menos do que o trabalhador do Vale do Taquari, e 58% a menos que o trabalhador recebe em média no estado do Rio Grande do Sul, que em média chega a receber 3,1 salários mínimos. Fato que foi exemplificado também em salários mínimos, conforme Gráfico 3.

Gráfico 3 – Remuneração em Salários Mínimos de Lajeado, Vale do Taquari e Rio Grande do Sul – 2012



Fonte: Elaborado pelo autor.

Conforme Pochmann (2000), mantidas a concorrência e a competitividade geradas como um atributo exclusivo das empresas, as mesmas tendem a uma concorrência progressivamente predatória, sendo cada vez mais internalizadas as inovações tecnológicas e organizacionais; trazendo ao mercado de trabalho uma postura voltada ao controle de redução de custos salariais. Embasado na afirmação do autor, pode-se sugerir que Lajeado ainda tem a alavancar suas médias de remuneração, observando a distância atual apontada na pesquisa.

Tabela 2 - Remuneração em Salários Mínimos Conforme a Média do Município de Lajeado, do Vale do Taquari e estado do RS no ano de 2012

Local	Vale do Taquari	Rio Grande do Sul	Lajeado
Analfabeto	1,4	1,9	1,3
Até 5ª Incompleto	1,7	2,5	1,3
5ª Completo Fundamental	1,8	2,7	1,2
6ª a 9ª Fundamental	1,8	2,7	1,1
Fundamental Completo	1,9	2,7	1,3
Médio Incompleto	1,6	2,5	1,3
Médio Completo	2,0	2,8	1,5
Superior Incompleto	2,6	3,3	1,9
Superior Completo	4,5	5,9	4,1
Média Geral	2,1	3,1	1,7
Fonte: Pesquisa do autor			

4.3 Análise da Relação entre Remuneração e Número de Funcionários de Lajeado e Comparações

Na análise da relação entre remuneração e número de funcionários das empresas de Lajeado em comparação com o Vale do Taquari e o Rio Grande do Sul, percebe-se existência de uma equiparação das remunerações entre Lajeado para com o Vale do Taquari (TABELA 3), obtido pela diferença positiva de 6%, porém, mesmo assim, as empresas de Lajeado ainda remuneram em média 21% menos seus funcionários quando comparados ao restante do RS. Percentuais alavancados principalmente quando analisadas empresas contendo um numeroso quadro de funcionários, mais especificamente a partir de 100 funcionários, Lajeado chega a remunerar até 45% menos que empresas com o mesmo número de funcionários no restante do RS.

Tabela 3 – Remuneração em Salários Mínimos de Lajeado e Comparação Percentual Conforme o Número de Funcionários em relação a Média do Vale do Taquari e estado do RS

Números de Funcionários	Salários Mínimos Lajeado	Percentual Lajeado Comparado Vale do Taquari	Percentual Lajeado Comparado RS
De 1 a 4	1,60	3%	-2%
De 5 a 9	1,90	-1%	-3%
De 10 a 19	2,00	0%	-10%
De 20 a 49	2,40	13%	-4%
De 50 a 99	2,60	15%	0%
De 100 a 249	2,20	-10%	-22%
De 250 a 499	2,60	8%	-19%
De 500 a 999	2,90	21%	-14%
1000 ou Mais	2,40	6%	-45%
Total	2,30	6%	-21%

Fonte: Elaborado pelo autor.

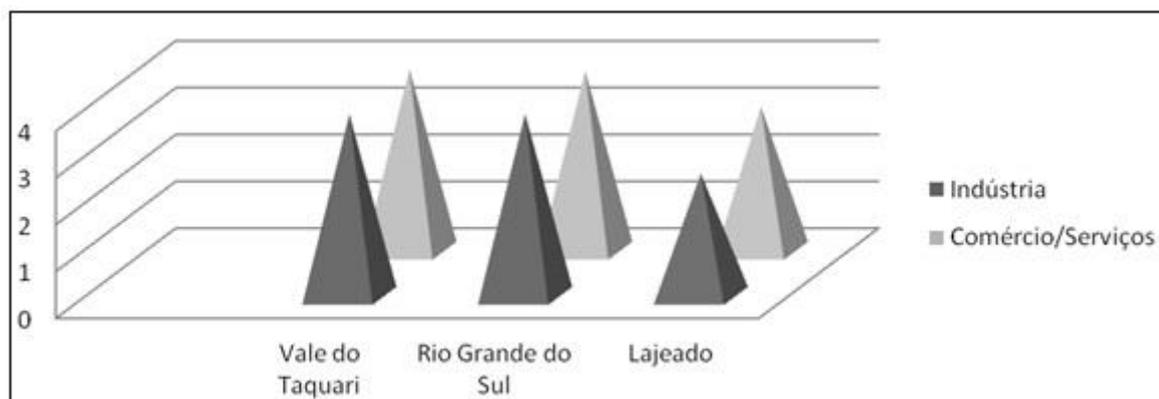
Segundo citado no referencial teórico, para o autor Chiavenato (2010), no mundo moderno as pessoas são motivadas por uma enormidade de incentivos, tais quais: salários, metas, objetivos a serem alcançados, satisfação no cargo e desafios. A remuneração é elaborada com base nas metas e resultados a serem alcançados pelas pessoas, com ênfase no desempenho futuro e em valores variáveis e flexíveis. Direcionado a esta linha de pensamento sugerida pelo autor, pode-se acreditar que as grandes empresas de Lajeado, acabam por manter e motivar o seu quadro de funcionários através da adoção de medidas extra salariais, que acabam por manter o desempenho de seus colaboradores de maneira satisfatória. Pode-se citar como exemplo a participação nos resultados da empresa, plano de saúde familiar, premiação por metas, por baixo absenteísmo, além de eventos sociais e esportivos voltados a integração dos colaboradores.

4.4 Análise da Relação entre Remuneração e Segmento de Atividade das Empresas de Lajeado e Comparações

Já na Análise da relação entre remuneração e segmento de atividade das empresas de Lajeado em comparação com Lajeado, com o Vale do Taquari e o Rio Grande do Sul, percebe-se que Lajeado em geral remunera pior que o RS e o Vale do Taquari, e em comparação a si mesma, remunera melhor o segmento de Comércio e Serviços, com uma diferença de praticamente meio salário mínimo a mais entre os dois segmentos conforme o Gráfico 4.

Conforme Pontes (2011), autor abordado no referencial teórico, cabe a organização possibilitar melhorias e crescimento para seu quadro de funcionários, através de incentivos e benefícios diversos. Também é de responsabilidade da empresa, divulgar e motivar seus funcionários a evoluírem dentro das perspectivas oferecidas pelo plano de carreira proposto. A seguinte afirmação, relacionada aos valores obtidos na pesquisa, credencia a hipótese de que as organizações Lajeadenses possivelmente investem com sucesso em incentivos, benefícios e perspectivas de ascensão profissional.

Gráfico 4 – Remuneração em Salários Mínimos de Lajeado, do Vale do Taquari e RS em relação ao Ramo de Atividade da Empresa (Indústria ou Comércio / Serviço) – 2012



Fonte: Elaborado pelo autor.

Tabela 4 – Remuneração em Salários Mínimos de Lajeado, do Vale do Taquari e RS em relação ao Ramo de Atividade da Empresa (Indústria ou Comércio / Serviço) – 2012

	Indústria	Comércio/Serviços	Média Total
Vale do Taquari	3,88	3,88	3,88
Rio Grande do Sul	3,89	3,84	3,86
Lajeado	2,61	3,08	2,84

Fonte: Elaborado pelo autor.

Verificando a comparação percentual de remuneração entre indústria e comércio/serviços, de Lajeado para com o RS e o Vale do Taquari verifica-se uma diferença negativa uniforme de 26% e 27% respectivamente, demonstrando que o Vale do Taquari e o RS remuneram de maneira praticamente idêntica, e Lajeado está remunerando aproximadamente 33% a menos na indústria e 20% a menos no comércio/serviços.

Segundo Camargo (1996), o comportamento do mercado de trabalho é de grande importância no desempenho da economia. Ele afeta o número de empregos criados, as taxas de desemprego, o nível de produtividade, o grau de exigências das ofertas de trabalho, e todas estas variáveis englobam o cenário econômico de determinada região ou país. Para Posthuma (1999), autor citado no referencial

teórico, a abertura econômica e a exposição a competição internacional, levaram as organizações a uma excelência no que tange produtividade, bem como a adoção de práticas modernas. O fato de Lajeado remunerar em média índices tão abaixo do Vale do Taquari e RS, possivelmente esteja vinculado ao ramo de atividade das grandes indústrias do município estarem historicamente em segmentos de baixa remuneração, se comparados a outros, para com seus colaboradores. Melhor classificado, o segmento de comércio e serviço de Lajeado esta remunerando mais em relação a própria indústria, possivelmente por tratar-se de um serviço mais especializado, onde predomina a relação de fidelização de clientes e fornecedores.

Tabela 5 – Percentual de Remuneração de Lajeado em comparação com Lajeado, Vale do Taquari e RS em relação ao Ramo de Atividade da Empresa (Indústria ou Comércio / Serviço) – 2012

Ramo de Atividade	Lajeado em Relação a Lajeado	Lajeado em Relação ao Vale do Taquari	Lajeado em Relação ao RS
Indústria	-8%	-33%	-33%
Comércio/Serviços	8%	-21%	-20%
Total	0%	-27%	-26%

Fonte: Elaborado pelo autor.

4.5 Análise da Remuneração conforme Gênero e Faixa Etária, em Relação à Remuneração e Educação Formal

Diante da análise de variáveis como sexo, em relação a remuneração e educação formal na cidade de Lajeado, observa-se que em geral, as mulheres recebem menos do que os homens, fato que se acentua mais de acordo com o aumento da escolaridade. Das nove divisões de escolaridade (TABELA 6), apenas na categoria até 5ª Incompleto o sexo feminino recebe mais do que o masculino. Reflexo exposto também nas médias por sexo, que trazem o homem recebendo 1,8 salários mínimos e a mulher 1,6 salários mínimos em média.

Para Posthuma (1999), as mulheres passaram a compor uma grande fatia dos empregos. Historicamente o gênero feminino vem gradativamente alavancando seus índices junto ao mercado de trabalho, porém ainda assim, as mulheres recebem em geral menos do que os homens, porém a distância apontada é mínima,

demonstrando que a força de trabalho feminina praticamente alcançou a isonomia salarial com a masculina na cidade de Lajeado, principalmente com menor grau de educação formal.

Tabela 6 – Remuneração em Salários Mínimos de Lajeado em relação a Educação Formal, Gênero, Média Geral em Salários Mínimos – 2012

Grau de Educação Formal	Salários Mínimos Homens	Salários Mínimos Mulheres	Salários Mínimos Média Geral
Analfabeto	1,5	1,0	1,3
Até 5ª Incompleto	1,2	1,3	1,3
5ª Completo Fund.	1,3	1,1	1,2
6ª a 9ª Fund.	1,2	1,0	1,1
Fundamental Completo	1,4	1,2	1,3
Médio Incompleto	1,4	1,2	1,3
Médio Completo	1,6	1,3	1,5
Superior Incompleto	2,3	1,6	1,9
Superior Completo	5,4	3,4	4,1
Total	1,80	1,60	1,70

Fonte: Elaborado pelo autor.

Para Posthuma (1999), o Brasil vive um momento de grandes modificações, impulsionadas por novas demandas da sociedade e pela transformação acelerada da economia mundial. A partir disso, o dinamismo econômico voltou-se para o conhecimento, para as habilidades e na experiência dos trabalhadores. Percebe-se claramente a confirmação da ideia do autor, quando analisada a Tabela 7, expondo que um jovem trabalhador de 15 a 17 anos recebe em média 5 vezes menos do que um trabalhador de 65 anos ou mais. Ao longo do tempo o profissional se especializa, e torna-se fundamental seu conhecimento para a organização, aponto de sua mão de obra ser gradualmente tão mais bem remunerada.

Na verificação da análise da faixa etária, em relação á remuneração e educação formal na cidade de Lajeado (TABELA7), percebe-se que em geral, quanto maior a idade do trabalhador, maior é a remuneração por ele obtida. Fato que se acentua ainda mais de acordo com o aumento da escolaridade. Por exemplo, um jovem de 18 a 24 anos com ensino superior completo recebe em média 2,3 salários mínimos, enquanto uma pessoa com 65 anos ou mais possuindo a mesma escolaridade, recebe em média 6,1 salários mínimos. Além disso, percebe-se um divisor de médias salariais até o superior incompleto e após o superior completo,

pois o analfabeto recebe em média 1,3 salários mínimos, e o superior incompleto, recebe 2,7 salários mínimos, portanto evidenciando uma diferença de apenas 1,4 salários mínimos. Porém a partir do superior completo que tem média de 4,3 salários mínimos, chegando em média 1,6 salário a mais que o seu antecessor superior incompleto, o aumento da faixa salarial é exorbitante, chegando a significativa média de 12,7 salários mínimos no doutorado.

Tabela 7 – Remuneração em Salários Mínimos de Lajeado em relação a Educação Formal, Faixa Etária, Média Geral em Salários Mínimos – 2012

Grau de Educação Formal	Faixa Etária							Média Total Segundo Grau de Educação Formal
	15 A 17	18 A 24	25 A 29	30 A 39	40 A 49	50 A 64	65 OU MAIS	
Analfabeto		1,8	1,6	1,4	1,6	1,1	0,3	1,3
Até 5ª Incompleto	0,7	1,6	1,6	1,8	1,8	1,8	1,5	1,5
5ª Completo Fundamental	0,6	1,6	1,8	1,9	1,9	1,9	2,6	1,8
6ª a 9ª Fundamental	0,9	1,6	1,9	2,0	2,0	2,0	1,8	1,7
Fundamental Completo	1,1	1,6	1,8	2,0	2,1	2,1	1,4	1,7
Médio Incompleto	0,9	1,6	1,9	2,1	2,2	2,2	2,7	1,9
Médio Completo	1,2	1,6	2,0	2,1	2,4	2,5	2,7	2,1
Superior Incompleto	1,4	1,7	2,3	3,0	3,9	4,0	2,6	2,7
Superior Completo		2,3	3,2	4,2	4,7	5,3	6,1	4,3
Mestrado			5,0	7,0	7,7	9,9	10,8	8,1
Doutorado			8,5	10,7	12,8	9,1	22,5	12,7
Média Total Segundo Faixa Etária	0,9	1,7	2,9	3,5	3,9	3,8	5,0	3,3

Fonte: Elaborado pelo autor.

Ainda para Chiavenato (2010), segundo o referencial teórico exposto, historicamente, a gestão e planejamento da carreira, vem passando de responsabilidade da organização, para a responsabilidade do próprio profissional. Atualmente, cada pessoa deve administrar sua carreira profissional, e ajustá-la corretamente as demandas e exigências do mercado, valorizando seus conhecimentos, habilidades e formação. Segundo os dados obtidos na pesquisa, o trabalhador obtém maior remuneração quando detentor de maior escolaridade, apesar do município de Lajeado, por diversos fatores, remunerar abaixo do que se tem como parâmetro em relação principalmente ao estado do Rio Grande do Sul.

4.6 Sugestões a Partir dos Resultados

Neste espaço, serão apontadas sugestões de melhorias direcionadas à diversas áreas do cenário sócio econômico do município de Lajeado, norteadas por estas propostas, os índices de remuneração e educação formal obtidos sofrerem alterações positivas ao ponto de fortalecer a economia e o mercado de trabalho do município.

Quadro 1 - Sugestões

O que Fazer	Por que Fazer	Como Fazer	Quando Fazer	Quem Fará
Investir em Planejamento de Carreiras	Para possibilitar a disputa por melhores postos de trabalho	Investindo em cursos técnicos, superiores, profissionalizantes ou de atualização	Imediatamente	Alunos, trabalhadores em geral, Agências de RH
Realizar planejamento econômico do Município	Para possibilitar a identificação das principais carências e pontos fracos da economia, vinculadas ao mercado de trabalho e melhorá-las	Pesquisando de maneira científica as características da economia do município, e suas interações sócio econômicas	Imediatamente	Prefeitura Municipal, Sebrae, Acil
Realizar Planejamento Educacional do Município	Para elaborar políticas e estratégias direcionadas ao melhor desenvolvimento do aluno, capaz de levá-lo ao mercado de trabalho em melhores condições de preparação	Pesquisando de maneira científica as características da economia do município, e suas interações com a educação formal	Imediatamente	Prefeitura Municipal, Sebrae, Acil
Diversificar os segmentos de atividade atuantes no Município	Para possibilitar o arejamento das atividades econômicas, maior possibilidade de aumento da renda e valorização da mão de obra qualificada em diversos segmentos	Estimulando a inserção de novas e diferentes empresas no município, através de negociações com lideranças empresariais e políticas	Imediatamente	Prefeitura Municipal, Incubadora da Univates
Disponibilizar novos e diferentes cursos técnicos, profissionalizantes e de nível superior	Para disponibilizar mão de obra direcionada, capacitada e produtiva para diferentes ramos de atividade	Disponibilizando novos cursos técnicos, superiores, profissionalizantes para todas os segmentos que se fizerem necessários	Imediatamente	Universidades e Escolas Técnicas
Profissionalizar e qualificar a gestão administrativa das empresas do município	Para credenciar a economia municipal a um novo patamar, onde indicadores de desempenho e qualificação profissional estarão vinculados à remuneração do trabalhador	Treinando e preparando gestores e profissionais da área de recursos humanos de empresas do Município	Imediatamente	Governo Municipal Sebrae, Universidades
Instigar a valorização da educação formal como fonte de conhecimento e produtividade no ambiente organizacional	Para que a economia reflita uma população com produtividade e alto desempenho revertida em poder aquisitivo do trabalhador	Treinando e preparando alunos, futuros gestores públicos e profissionais da área de recursos humanos	Imediatamente	Professores, Governo Municipal Sebrae, Universidades

Fonte: Elaborado pelo autor.

5 CONCLUSÕES

O objetivo geral desta monografia foi alcançado pela verificação da vinculação presente entre as variáveis remuneração e educação formal existente na cidade de Lajeado como verdadeira. A partir disso pode-se observar outros aspectos interessantes e relevantes, obtidos durante a execução da pesquisa, tal qual, o abismo existente entre a remuneração da titulação de mestrado e doutorado quando comparadas a outros graus de educação formal.

O primeiro objetivo específico foi atingido durante a pesquisa, pois a mesma possibilitou a comparação das médias salariais do trabalhador de Lajeado em relação ao Vale do Taquari e ao Rio Grande do Sul, e evidenciou-se uma remuneração Lajeadense bem abaixo da média gaúcha e também abaixo da média do Vale do Taquari. A partir destes valores, pode-se ter uma ideia de como o mercado de trabalho vem refletindo as políticas de remuneração adotadas pelas empresas da cidade.

O objetivo da análise da relação entre renda e o número de funcionários das empresas de Lajeado comparadas as do Vale do Taquari e Rio Grande do Sul foi atingido, e novamente pode-se verificar que Lajeado remunera menos que o Rio Grande do Sul, porém, remunera um pouco a mais quando comparada ao Vale do Taquari. Nas empresas de até 99 funcionários Lajeado obteve valores próximos aos do estado, porém, quanto maior a envergadura da empresa, maior a distância salarial média expressada na pesquisa.

Também foi alcançado o objetivo da análise da relação entre remuneração e segmento de atividades das empresas de Lajeado comparadas as do Vale do Taquari e Rio Grande do Sul. Percebeu-se que Lajeado remunera melhor o segmento de comércio/serviços em relação ao que tem por média salarial na indústria. Novamente demonstrou-se abaixo da remuneração do Vale do Taquari e Rio Grande do Sul, que por sua vez, obtiveram praticamente os mesmos índices na média da pesquisa.

No que diz respeito ao objetivo da análise de gênero e faixa etária, vinculados as variáveis remuneração e educação formal, pode-se considerar como atingido, pois a pesquisa demonstrou que em Lajeado, o trabalhador recebe mais de acordo com a evolução da sua faixa etária. Da mesma maneira, a mulher recebe em média, menos do que o homem, fato acentuado nos maiores graus de educação formal.

Segundo os resultados da pesquisa, o trabalhador em geral, e principalmente o jovem trabalhador, deve buscar a sua própria qualificação profissional. A pesquisa demonstra que a remuneração aumenta com o aumento da faixa etária e principalmente com a elevação da escolaridade. Na exposição dos dados, quando comparados com o Vale do Taquari e o estado do Rio Grande do Sul, percebe-se que Lajeado ainda tem muito a evoluir em termos de remuneração em relação à educação formal. Segundo apontado no Apêndice A, em média, um trabalhador com educação formal classificada em superior completo atuando em Lajeado, recebe remuneração menor 71% e 78% quando comparados ao Vale do Taquari e Rio Grande do Sul respectivamente. Neste segmento estão contemplados curso superior, mestrado e doutorado.

Na avaliação dos dados obtidos, observa-se um pequeno distanciamento entre a remuneração, quando classificado quanto ao gênero. O fato demonstra-se muito mais significativo nos maiores níveis de escolaridade (TABELA 6), onde o homem recebe 2 salários mínimos em média a mais no segmento superior completo. Quando comparados em níveis de escolaridade mais baixos, as médias salariais praticamente se equivalem. Assim como em todo o restante do mundo, Lajeado ainda assim aponta uma pequena distância salarial onde homens recebem mais que as mulheres, porém, essa distância é histórica, e os dados atuais, a demonstram muito pequena quando considerada em relação à décadas anteriores.

Sob este mesmo prisma da evolução econômica do município, o mercado de trabalho da cidade, tende a se ajustar a uma nova era organizacional, onde as empresas com gestão de cunho familiar passem a agir de maneira menos culturalmente arcaica, e passem a adotar processos formais e modernos, valorizando não apenas o conhecimento prático do profissional, mas também a educação formal e titulação da força de trabalho, que deverão direcionar as novas tendências econômicas.

A partir da análise dos dados do Apêndice B, fica caracterizado efetivamente que Lajeado remunera menos em todos os segmentos de atividade, estando mais próximos da média geral, quando comparados ao Vale do Taquari e ao Rio Grande do Sul no segmento de comércio e distanciando-se mais da média em serviços industriais de utilidade pública e no segmento de administração pública. Portanto percebe-se que a cidade de Lajeado, apesar de possuir economia relativamente estável, ainda deve modificar-se no que diz respeito a políticas de remuneração, pois assim como o mercado competitivo exige cada vez mais das organizações, a força de trabalho também demanda avanços, trazendo um efeito positivo em relação ao aumento da remuneração formal médio das organizações do município, reforçando em que o estudo aponta Lajeado remunerando menos em todos os segmentos de atividade.

Aos órgãos de cunho institucional, que devem prover apoio á gestão das empresas do município, e direcionar a tomada de decisão da possível inserção de novas organizações, sugere-se um levantamento apropriado, para buscar a diversificação da economia da cidade, principalmente em segmentos pouco presentes na economia do município. Tal medida possivelmente elevará ainda mais a gama de opções de negócios de Lajeado, podendo gerar novos postos de trabalho com maior remuneração média, e conseqüentemente o aquecimento da economia local.

Cabe as instituições de ensino técnico e superior, repensar as políticas adotadas, sob um cenário atual, onde milhares de estudantes são iniciados em seus respectivos cursos, e ao final dos mesmos, já com a titulação acadêmica, acabam por passar por um período de adaptação ao mercado de trabalho, que muitas vezes exige a aceitação de baixos salários, funções a quem de suas capacidades, ou

mesmo a atividade profissional não vinculada a formação técnica ou superior de origem.

Por fim, sugere-se os trabalhadores do município, a intensa busca pela melhoria do desempenho e conhecimento de sua atividade profissional. Segundo os dados da pesquisa, o profissional mais bem remunerado é o de maior conhecimento formal adquirido, e também o de maior faixa etária. Portanto, sempre é válido o investimento em cursos de qualificação e aprendizado na sua área de atuação, afim de valorizar-se o trabalhador como fator diferencial sob o conceito da própria organização.

REFERÊNCIAS

ACEVEDO, Claudia R.; NOHARA, Jouliana J. **Monografia no curso de administração**: guia completo de conteúdo e forma. São Paulo: Atlas, 2004.

ADACHI, Pedro P. **Família S.A.**: gestão de empresa familiar e solução de conflitos. São Paulo: Atlas, 2006.

APPOLINARIO, Fabio. **Dicionário de metodologia científica**: um guia para a produção do conhecimento científico. São Paulo: Atlas, 2004.

ARAUJO, Luis C. G. de; GARCIA, Adriana A. **Gestão de pessoas**: edição compacta. São Paulo: Atlas, 2010.

ASSUMPCAO FILHO, Milton M. de. **Dominando administração**. São Paulo: Makron Books, 1999.

BABBIE, Earl; CEZARINO, Guilherme. **Métodos de pesquisas de Survey**. Belo Horizonte: UFMG, 2003.

CAMARGO, José M.; URANI, Andre; AMADEO, Edward. **Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 1996.

CHEMIN, Beatris F. **Manual da Univates para trabalhos acadêmicos**: planejamento, elaboração e apresentação. 2. ed. Lajeado: UNIVATES, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

_____. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**: como agregar talentos à empresa. 7. ed. rev. atual. Barueri: Manole, 2010.

_____. **Administração de recursos humanos**: fundamentos básicos. 7. ed. rev. atual. São Paulo: Manole, 2012.

CRESWELL, John W.; ROCHA, Luciana de O. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DAFT, Richard I.; TAYLOR, Robert Brian (trad.). **Administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

DIEESE. **Salário, Renda, Rendimento e Remuneração**. São Paulo. Disponível em: http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/cme/usu_doc/conceitos_dieese.ppt. Acesso em 10 mar. 2014.

EMPRESA FAMILIAR: Frutos de Sucesso. **Empreendedores on line**, Lajeado. Disponível em: < <http://empreendedoronline.net.br/empresa-familiar-frutos-do-sucesso/>>. Acesso em 14 mar. 2014.

FRANCO, Simon. **Criando o próprio futuro**: o mercado de trabalho na era da competitividade total. 5. ed. São Paulo: Ática, 1999.

GIL, Antonio C. **Estudo de caso**: fundamentação científica, subsídios para coleta e análise de dados, como redigir o relatório. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GRIFFIN, Ricky W. **Introdução à administração**. São Paulo: Ática, 2007.

HAIR JR, Joseph F.; BABIN, Barry; MONEY, Arthur. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2012**. Rio Grande do Sul, Lajeado, infográficos: Escolas, docentes e matrículas por nível. Disponível em: < <http://cod.ibge.gov.br/1BD8>>. Acesso em: 12 mar. 2014.

IVANCEVICH, John M. **Gestão de recursos humanos**. 10. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

KOCHE, José C. **Fundamentos de metodologia científica**. 20. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

LIMONGI-FRANÇA, Ana C. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

_____. **Pesquisa de marketing**: foco na decisão. 3. ed. São Paulo: Pearson, 2011.

MARCONI, Marina de A.; LAKATOS, Eva M. **Técnicas de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MASCARENHAS, Sidnei A. **Metodologia Científica**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

MATTAR NETO, Joao A. **Metodologia científica na era da informática**. São Paulo: Saraiva, 2003

MAXIMIANO, Antonio C. A. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W.; MARCONDES, Reynaldo C. (trad.). **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

Ministério do Trabalho e Emprego. Brasília. Disponível em: <<http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php> .Brasília>. Acesso em: 12 mar. 2014.

MINARELLI, José A. **Trabalhar por conta própria: uma opção que pode dar certo**. 5. ed. São Paulo: Gente, 1997.

PEREIRA, Mauricio G. **Artigos científicos: como redigir, publicar e avaliar**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2013.

POCHMANN, Marcio. **O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século**. São Paulo: Contexto, 2000.

PONCHIOROLLI, Osmar. **Capital humano: sua importância na gestão estratégica do conhecimento**. Curitiba, PR: Juruá, 2005.

PONTES, Benedito R. **Administração de cargos e salários: carreiras e remuneração**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2011.

POSTHUMA, Anne C. **Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade**. São Paulo: 34, 1999.

RICCA, Domingos. **Da empresa familiar à empresa profissional**. São Paulo: CL-A Cultural, 1998.

ROESCH, Sylvia M. A. **Projetos de estágio do curso de administração: guia para pesquisas, projetos, estágios e trabalho de conclusão de curso**. São Paulo: Atlas, 1996.

SAMPIERI, Roberto H.; COLLADO, Carlos F.; LUCIO, Maria del P. B. **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SEBRAE. **Aprender a empreender telessala SEBRAE: guia do orientador de aprendizagem**. 2001.

SOUZA, Maria Z. de A. (et al.). **Cargos, carreiras e remuneração**. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

UNIVATES. **Curso de Administração de Empresas**. Disponível em: <<https://www.univates.br/graduacao/administracao-de-empresas>>. Acesso em: 29 mai. 2014.

VERGARA, Sylvia C. **Gestão de pessoas**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2009. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ZARIFIAN, Philippe. **Objetivo competência: por uma nova lógica**. São Paulo, Atlas, 2001.

ZIKMUND, William G.; BACELLAR, Cristina. **Princípios da pesquisa de marketing**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

APÊNDICES

Apêndice A – Comparação percentual da Remuneração média de Lajeado segundo Grau de Educação Formal e Gênero, em comparação com o Vale do Taquari e RS – 2012

	Grau de Educação Formal	Lajeado POR VT	Lajeado POR RS
Masculino	Analfabeto	1%	-30%
	Até 5ª Incompleto	-33%	-53%
	5ª Completo Fundamental	-35%	-56%
	6ª a 9ª Fundamental	-39%	-58%
	Fundamental Completo	-33%	-52%
	Médio Incompleto	-24%	-49%
	Médio Completo	-29%	-48%
	Superior Incompleto	-28%	-42%
	Superior Completo	-9%	-24%
	Total	-25%	-47%
Feminino	Analfabeto	-13%	-33%
	Até 5ª Incompleto	-10%	-42%
	5ª Completo Fundamental	-23%	-51%
	6ª a 9ª Fundamental	-29%	-55%
	Fundamental Completo	-20%	-47%
	Médio Incompleto	-11%	-43%
	Médio Completo	-24%	-48%
	Superior Incompleto	-27%	-46%
	Superior Completo	-8%	-36%
	Total	-14%	-44%
Total	Analfabeto	-7%	-31%
	Até 5ª Incompleto	-22%	-47%
	5ª Completo Fundamental	-26%	-51%
	6ª a 9ª Fundamental	-26%	-51%
	Fundamental Completo	-30%	-52%
	Médio Incompleto	-20%	-47%
	Médio Completo	-36%	-54%
	Superior Incompleto	-49%	-61%
	Superior Completo	-71%	-78%
	Total	-39%	-58%

Apêndice B – Comparação da Remuneração média em Salários Mínimos de Lajeado segundo Segmento de Atividade, em comparação com o Vale do Taquari e RS – 2012

	1 - Extrativa mineral	2 - Indústria de transformação	3 - Serviços industriais de utilidade pública	4 - Construção Civil	5 - Comércio	6 - Serviços	7 - Administração Pública	8 - Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	Média Total
Vale do Taquari	3,1	2,2	4,6	2,2	2,0	2,5	3,2	1,9	2,3
Rio Grande do Sul	2,9	2,9	4,3	2,8	2,2	3,1	3,5	2,3	2,9
Lajeado	1,9	1,9	3,3	1,8	1,8	2,2	2,1	1,5	2,0
Média	2,6	2,3	4,1	2,3	2,0	2,6	2,9	1,9	2,4

Apêndice C – Base “Rais” Tabulada contendo Remuneração média em Salários Mínimos dos Municípios do Vale do Taquari segundo Grau de Educação Formal, no ano de 2012

Base Rais		Analfabeto	Até 5ª Incompleto	5ª Completo Fundamental	6ª a 9ª Fundamental	Fundamental Completo	Médio Incompleto	Médio Completo	Superior Incompleto	Superior Completo	Total
Média	Total	188	3.939	4.710	16.322	13.212	11.902	36.180	6.770	8.356	101.579
0,25	Até 0,50	4	28	40	159	55	278	137	34	39	774
0,75	0,51 a 1,00	6	150	167	634	450	1074	1209	254	239	4183
1,25	1,01 a 1,50	105	1277	1572	6159	4870	5228	13269	1804	648	34932
1,75	1,51 a 2,00	42	1540	1419	4368	3701	2863	9346	1471	863	25613
2,5	2,01 a 3,00	14	602	952	3154	2585	1603	7352	1536	1861	19659
3,5	3,01 a 4,00	2	101	218	753	738	424	2430	688	1523	6877
4,5	4,01 a 5,00	1	42	74	272	256	144	957	343	886	2975
6	5,01 a 7,00	1	20	33	120	184	77	750	367	981	2533
8,5	7,01 a 10,00	0	5	13	23	44	25	247	155	625	1137
12,5	10,01 a 15,00	0	0	0	6	5	8	80	54	397	550
17,5	15,01 a 20,00	0	0	0	1	1	2	20	8	153	185
22,5	Mais de 20,00	0	0	0	2	4	1	12	11	85	115
	{ñ class}	13	174	222	671	319	175	371	45	56	2046