

CÁRITAS BAURU

DIAGNÓSTICO PROFISSIONAL 2019

**BAURU
2019**

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	04
2	SECRETARIA DO BEM ESTAR SOCIAL	06
3	CENTRO DE REFERÊNCIA A ASSISTÊNCIA SOCIAL	07
3.1	CRAS Nova Bauru	07
3.2	CRAS Ferraz	07
3.3	CRAS Ferradura Mirim	08
3.4	CRAS Santa Cândida	09
3.5	CRAS IX de Julho	10
3.6	CRAS Jardim Godoy	10
3.7	CRAS Jardim Europa	11
3.8	CRAS Tibiriçá	12
4	CARITAS BAURU	13
4.1	Perfil dos Usuários PROAT	14
5	DIAGNÓSTICO PROFISSIONAL	17
5.1	Localização	17
5.2	Aspectos Populacionais	17
5.3	O Processo da Pesquisa	17
6	A PESQUISA	21
6.1	Análise Geral dos Dados.....	21
6.2	Análise Parcial dos Dados por Território	37
6.2.1	CRAS Ferraz	38
6.2.2	CRAS Ferradura Mirim	49
6.2.3	CRAS Jardim Godoy	59
6.2.4	CRAS IX de Julho	71
6.2.5	CRAS Jardim Europa	80

6.2.6	<i>CRAS Nova Bauru</i>	90
6.2.7	<i>CRAS Santa Cândida</i>	100
6.2.8	<i>CRAS Tibiriçá</i>	112
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	115
	APÊNDICE A	116
	APÊNDICE B	123
	APÊNDICE C	124

1 INTRODUÇÃO

O presente Diagnóstico profissional foi realizado pela entidade assistencial Cáritas Bauru. Fundada no ano de 1967 pela Igreja Católica, atua no terceiro setor como uma organização sem fins lucrativos, trabalha na defesa dos direitos humanos e promoção social. Hoje conveniada com a Prefeitura Municipal, atua diretamente na Secretaria do Bem Estar Social (SEBES) desenvolvendo programas de acesso gratuito para a população.

Um dos programas fornecidos pela entidade é o Programa de Orientação e o Acesso a Documentação e ao Trabalho (PROAT), que busca garantir o direito a cidadania fornecendo de forma gratuita o acesso a Documentação Civil básica. Além disso, o programa tem por finalidade mapear oportunidades de emprego nas empresas pertencentes ao Município e assim auxiliar para que nossos usuários possam ser inseridos ou reinseridos no mercado de trabalho formal.

Desenvolvemos também o Programa de Apoio Social (PAS), onde diversas famílias em situação de vulnerabilidade social recebem apoio e assistência em relação à cesta básica e itens de higiene pessoal, sendo estimulados a tornarem-se protagonistas da sua própria história.

Para a realização da presente pesquisa, tomamos como ponto de partida os dois últimos Diagnósticos realizados entre o ano de 2016-2017 pela empresa Interage Jr. (Empresa Júnior de Psicologia) e FVarandas, que nos permitiu ampliar as vagas ofertadas no mercado de trabalho e as demandas sociais.

A partir desta visão, a pesquisa para a obtenção de dados só foi possível com a colaboração direta da SEBES, bem como a participação e apoio principal dos Centros de Referência de Assistência Social (CRAS), que identificaram em seus territórios as empresas com potencialidades de contratação.

O período de pesquisa e elaboração dos dados foi de Fevereiro a Agosto de 2019. Foram identificados dados como o ramo de atividade da empresa, tempo de atuação, quadro de funcionários, cargos com alto índice de admissões e desligamentos, nível de instrução, capacitação técnica, entre outros. Além disso, foram colhidas sugestões a respeito dos Serviços de Inclusão Produtiva e Preparação para o Trabalho e Renda (PTR).

As informações aqui apresentadas são frutos da análise e tabulações de dados cruzados entre fontes de acesso livre como IBGE, SEADE, CAGED/ RAIS e Censo SUAS, além de dados colhidos pelo site da Prefeitura Municipal de Bauru e a pesquisa de campo propriamente realizada pela equipe Caritas.

2 SECRETARIA DO BEM ESTAR SOCIAL

A Secretaria Municipal do Bem Estar Social de Bauru (SEBES) desenvolve Programas e Serviços dentro da Rede de Proteção Social Básica, do qual tem como objetivo prevenir situações de risco, destinando-se à população que vive em vulnerabilidade social decorrente da pobreza, privação (ausência de renda, precária ou nulo acesso aos serviços públicos) e/ou fragilização de vínculos afetivos (relacionais e de pertencimento social).

Articula-se com as demais Políticas Públicas locais para garantir a sustentabilidade das ações desenvolvidas e o protagonismo das famílias e indivíduos atendidos, de forma a superar as condições de vulnerabilidade e a prevenir as situações que indicam risco social. Esses objetivos devem ser concretizados por meio de serviços, programas, projetos e benefícios às famílias, conforme identificação da situação de vulnerabilidade apresentada.

A Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS) determina em seu 2º artigo a promoção da integração ao mercado de trabalho e no artigo 25º inciso V que se caracterizam como “projetos de enfrentamento da pobreza”, os quais compreendem o investimento econômico e social nos grupos populares, buscando subsidiar, financeira e tecnicamente, iniciativas que lhe garantem meios, capacidade produtiva e de gestão, viabilizando a transição de pessoas/famílias e grupos em situação de vulnerabilidade e risco para situação de autonomia, garantindo acesso a condições mínimas de sobrevivência e elevação do padrão de qualidade de vida.

Assim, a Política Nacional de Assistência Social (PNAS, 2004) garante a Segurança de Sobrevivência (de rendimento e de autonomia). Faz parte desta rede os Programas de capacitação profissional que buscam incluir cidadãos no mundo do trabalho, criando oportunidades geradas pelo crescimento econômico.

3 CENTRO DE REFERÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

O Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) é a porta de entrada da Assistência Social. É um local público, localizado prioritariamente em áreas de maior vulnerabilidade social, onde são oferecidos os serviços de Assistência Social, com o objetivo de fortalecer a convivência com a família e com a comunidade. A partir do adequado conhecimento do território, o CRAS promove a organização e articulação das unidades da rede socioassistencial e de outras políticas. Assim, possibilita o acesso da população aos serviços, benefícios e projetos de assistência social, se tornando uma referência para a população local e para os serviços setoriais. São, portanto 8 CRAS distribuídos em toda região do Município sendo:

3.1 CRAS NOVA BAURU

Endereço: Rua Bertholdo do Carmo, qd. 01 s/nº, Quinta da Bela Olinda (antigo Lar Escola Rafael Maurício).

Telefone: (14) 3239-7775 / (14) 3237-4081

Psicóloga Coordenadora: Sabrina Henrique Bettiol

E-mail: sabrinabettiol@bauru.sp.gov.br

Área de abrangência: Acampamento MST Aeroporto, Acampamento MLT "Estrela de Davi", Movimento MST "Raio de Luz", Chácaras das Flores, Chácaras Gigo, Chácaras São João, Córrego Barreirinho, Estrada para o Rio verde, Jardim Chapadão, Jardim Ivone, Jardim Mendonça, Jardim Silvestre, Núcleo Beija-flor, Núcleo Isaura Pitta Garms, Núcleo Mary Dotta, Núcleo Nobuji Nagasawa, Parque Giansant, Parque Rossi, Parque Vitoria Regia, Parque Pousada da Esperança I e II, Quinta da Bela Olinda, Residencial Santana, Vila Regia, Vila São Paulo, Jardim Benícia, Jardim Jamil, Loteamento Mário Luis Rodrigues do Prado, Residencial Nova Bauru, Residencial Vitória.

Totalizando 29 bairros.

3.2 CRAS FERRAZ

Endereço: Rua: Bolívia, 6-63, Jardim Ferraz.

Assistente Social Coordenadora: Daniele Cristina Gonçalves Diório

Telefone: (14) 3236-2837 / (14) 3236-1632

E-mail: danielediorio@bauru.sp.gov.br

Área de abrangência: Vila Ascensão, Centro, Vila Daro, Jardim Ana Lúcia, Residencial Parque das Andorinhas, Jardim Brasília, Jardim Central, Jardim Esplanada, Jardim Eugênia, Jardim Ferraz, Jardim Gaivota, Jardim Jandira, Jardim Noroeste, Jardim Ouro Verde, Jardim Solange, Jardim Terra Branca, Jardim Vitória, N.H Joaquim Guilherme de Oliveira, Residencial Monte Verde I, II e III, Vila Bela, Vila Falcão, Vila Giunta, Vila Independência, Vila Igenes, Vila Maria, Vila Martha, Vila Mesquita, Vila Noemy, Vila Nipônica, Vila Nova Paulista, Vila Paulista, Vila Pelegrina, Vila Razur, Vila Regis, Vila Santista, Vila Santa Ignêz, Vila Santa Izabel, Vila São João do Ipiranga, Vila Serrão, Vila Souto, Vila Ipiranga, Vila Nove de Julho, Quinta Ranieri, Residencial Primavera, Água do Sobrado, Jardim Dalila, Jardim Aracy, Vila Nova Nipônica, Jardim Gaivota, Vila Tentor, Vila Popular, Vila São Francisco, Parque São Joaquim, Parque Fortaleza, Vila Bprates, Vila América, Residencial Parque dos Sábias, Residencial Parque das Andorinhas, Mutirão Jardim Ouro Verde, Residencial Parque Granja Cecília A e B, Jardim Shangrila, Condomínio Residencial Jardins do Sul, Jardim Jussara, Residencial Manoel Lopes, Jardim Faria, Vila Carvalho.

Totalizando 67 bairros.

3.3 CRAS FERRADURA MIRIM / CEU

Endereço: Rua Maria José Silvério dos Santos, qd. 2, s/nº, esquina com a Avenida Lúcio Luciano, Núcleo Habitacional Pastor Arlindo Lopes Viana

Assistente Social Coordenadora: Rosemeire Aparecida de Freitas Reghine

Telefone: (14) 3231-3345 / 99151-8530

E-mail: rosemeirereghine@bauru.sp.gov.br

Área de abrangência: Vila Aimorés, Arlindo Lopes Viana (Bauru 22), Assentamento (Horto Florestal), Jardim Cruzeiro do Sul, Darcy Cesar Improta, Distrito Industrial Domingos Biancardi, Distrito Industrial II, Fazenda Glória, Jardim Alvorada, Jardim Brasil, Jardim do Contorno, Jardim Colonial, Jardim Country Clube, Jardim Cecap, Jardim das Orquídeas, Jardim Dona Lili, Jardim Guadalajara, Jardim Marambá, Jardim Olímpico, Jardim Panorama, Núcleo Habitacional Jardim Redentor I, II, III, Jardim Rosas do Sul, Jardim Samburá, Núcleo Habitacional Presidente Ernesto Geisel, Núcleo Habitacional José Regino, Núcleo Habitacional Engenheiro Octávio

Rasi, Parque Bauru, Parque Hipódromo, Parque Júlio Nóbrega, Jardim Nova Bauru, Vila Vieira, Parque Paulistano, Parque Residencial das Camélias, Jardim Carvalho, Residencial Moriah, Horto Florestal, Chácaras Betânia, O Ferradura, Parque Baurulândia, Núcleo Habitacional Edmundo Coube, Parque Santa Terezinha, Vila Santa Tereza, Parque São Jorge, Parque São Judas, Parque Industrial Manchester, Parque Paulista, Residencial Dos Eucaliptos, Bairro dos Tangarás, Vale do Igapó A e B, Vila das Flores, Vargem Limpa, Vila Carolina, Vila Carmem, Vila Coralina, Vila Engler, Vila Galvão, Chácaras Terra Branca, Parque Santa Rita, Jardim Alto Bauru, Jardim Auri Verde, Vila Maracy, Jardim Deluiggy, Vila Brunhari, Vila Santa Lucia, Vila Iara, Vila Santo Antonio, Jardim Alto Higienópolis, Vila Santos Pinto, Jardim Avenida, Residencial do Bosque, Parque Residencial Flamboyant, Núcleo Habitacional Bom Samaritano, Mutirão Primavera, Ferradura Mirim, Residencial Terra Nova, Parque Bauru Mirim, Vila Tecnológica José Queda, Parque Ecológico, Acampamento Cristal, Acampamento Morada Nova, Acampamento Morada do Sol.

Totalizando 81 bairros.

3.4 CRAS SANTA CÂNDIDA

Endereço: Rua Lázaro Cleto, 1-43 (esquina com a Av. das Bandeiras), Santa Cândida.

Assistente Social Coordenadora: Rosa Maria Otuka Barbosa Pereira

Telefone: (14) 3218-0252

E-mail: rosapereira@bauru.sp.gov.br

Área de abrangência: Chácara Água da Faca, Chácaras Cornelias, Chácara São João, Bosque da Saúde, Vila Dante Alighieri, Jardim de Allah, Jardim Marilu, Núcleo Bauru H (CDHU), Parque Real, Parque São João, Parque Val de Palmas, Acampamento Virgínia Rainha, Parque Santa Cândida, Vila Presidente Eurico Gaspar Dutra, Conjunto Habitacional Presidente Eurico Gaspar Dutra, Vila Industrial, Vila Pacífico I e II, Vila Paraíso, Vila Rocha, Vila Santa Terezinha, Vila Alto Paraíso, Vila Nova Celina, Parque Jandaia, Jardim Celina, Parque Viaduto, Leão XIII.

Totalizando 27 bairros.

3.5 CRAS IX DE JULHO

Endereço: Rua Itália Giovanetti Franciscato, q. 01, s/n, Nove de Julho.

Assistente Social Coordenadora: Glaucy Amorim Fressato Florindo

Telefone: (14) 3218-8633

E-mail: glaucyflorindo@bauru.sp.gov.br.

Área de abrangência: Núcleo Habitacional Alto Alegre, Vila Bom Jesus, Vila São Manuel, Jardim Andorfato, Jardim Da Grama, Jardim Eldorado, Jardim Gerson França, Jardim José Kalil, Jardim Marise, Vila Nova Marajoara, Jardim Petrópolis, Jardim Rosa Branca, Jardim Vânia Maria, Núcleo Habitacional Edson Francisco Da Silva, Núcleo Fortunato Rocha Lima, Núcleo Nove de Julho, Parque Boa Vista, Parque Jaraguá, Parque Primavera, Parque Roosevelt, Parque Santa Edwirges, Parque União, Residencial Água da Grama, Residencial Chácara das Flores I e II, Residencial Manacás, Conjunto Habitacional Moradas dos Buritis, Residencial San Sebastian, Residencial Três Américas I e II, Bairro Santa Fé, Vila São João da Boa Vista, Vila Bechelle, Vila Camargo, Jardim Vitória Guaggio, Vila Quaggio, Residencial Francisco Lemos de Almeida, Vila Maravilha, Jardim Nova Esperança I e II, Vila Santa Filomena, Vila Seabra, Jardim Progresso, Jardim Coral, Vila Cidade Jardim, Jardim São José, Jardim Imperatriz, Parque King, Vila Gonçalves, Jardim Elyda, Vila Marajoara, Parque Sergipe, Chácaras Rodrigues, Vila São Sebastião, Jardim Prudência, Fundação Casa Popular, Vila Industrial, Jardim Bela Vista, Vila Cordeiro, Residencial Vanessa.

Totalizando 58 bairros.

3.6 CRAS PARQUE JARDIM GODOY

Endereço: Alameda Flor do Amor, qd 10, s/nº, Pq. São Geraldo.

Assistente Social Coordenadora: Talita Alvares Gomes

Telefone: (14) 3218-6524

E-mail: talitagomes@bauru.sp.gov.br

Área de abrangência: Alto Sumaré, Bairro Madureira, Colina Verde, Jardim Estrela D'Alva, Jardim Araruna, Núcleo Habitacional Eldorado, Jardim Fonte do Castelo, Jardim Flórida, Residencial Nova Florida, Jardim Godoy, Jardim Helena, Jardim Hojas, Jardim Mainichi, Vila Monlevade, Jardim Maria Célia, Jardim Marília, Jardim Nova Marília, Jardim Nossa Senhora de Lourdes, Novo Jardim Pagani, Núcleo

Habitacional Edson Bastos Gasparini, Parque City, Parque Floresta, Parque Novo São Geraldo, Parque São Cristóvão, Parque São Geraldo, Parque Vista Alegre, Vila Antártica, Vila Bonfim, Vila Cardia, Vila Conceição, Vila Garcia, Vila Nova Santa Luzia, Vila Santa Luzia, Vila Vergueiro, Residencial Arvoredo, Residencial TV, Residencial Mirante da Colina, Residencial Santa Cecília, Núcleo Habitacional Vanuire, Parque das Perdizes, Jardim Jacira, Jardim Maria Angélica, Jardim Gimenes, Vila Formosa, Parque dos Eucalipitos, Jardim Santana, Chácara das Flores.

Totalizando 47 bairros.

3.7 CRAS JARDIM EUROPA

Endereço: Rua Carlos Del Plete, 11-16, Jardim Europa.

Assistente Social Coordenadora: Alessandra de Moraes Luchiari

Telefone: (14) 3236-2565

E-mail: alessandraluchiari@bauru.sp.gov.br

Área de abrangência: Águas Virtuosa, Jardim Aeroporto de Bauru, Jardim Aeroporto, Jardim Residencial do América, Jardim Colonial, Jardim Dona Sarah, Jardim Estoril I, II, III, IV e V, Jardim Europa, Jardim Ilha de Capri, Jardim Infante Dom Henrique, Jardim Marabá, Jardim Nicéia, Jardim Paulista, Jardim Planalto, Jardim Santos Dumont, Jardim Yolanda, Parque das Nações, Residencial Sauipe, Vila Santa Tereza, Vila Aviação B, Vila Nova Cidade Universitária, Vila Ferraz, Vila Frutuoso Dias, Vila Guedes de Azevedo, Vila Mariana, Vila Cidade Universitária, Vila Perroca, Vila Reis, Vila Regina, Vila Riachuelo, Vila Santa Clara, Vila Nova Santa Clara, Vila Samaritana, Vila Zillo, Vila Pinto, Vila Altinópolis, Vila Nise, Vila Nova Nise, Jardim Pagani, Jardim Nasrrala, Vila Marinazan, Vila Gorizia, Vila Ester, Vila Silvia, Residencial Centreville, FOB/USP, Jardim Amália, Calil Rahal, Vila Leme da Silva, Residencial Odete, Residencial Tívoli I e II, Residencial Villa Lobos, Mutirão Carmen Carrijo Coube, Residencial Villágio, Residencial Villágio II, Residencial Villágio III, Parque Residencial Paineiras, Parque Residencial Samambaia, Jardim Mery, Residencial Vilage Campo Novo, Residencial Spazio Verde, Parque Panorama, Residencial Lago Sul, Chácaras Cardoso, Chácaras Bauruenses.

Totalizando 70 bairros.

3.8 CRAS TIBIRIÇÁ

Endereço: Praça Nove de Julho, quadra 2, s/n, Distrito de Tibiriçá

Assistente Social Coordenadora: Marina Goretti Gonçalves

Telefone: 3279-1187 **E-mail:** marinagoretti@bauru.sp.gov.br

Área de abrangência: Bairro Rio Verde/Aeroporto, Santa Maria, Distrito de Tibiriçá.

Totalizando 3 bairros.

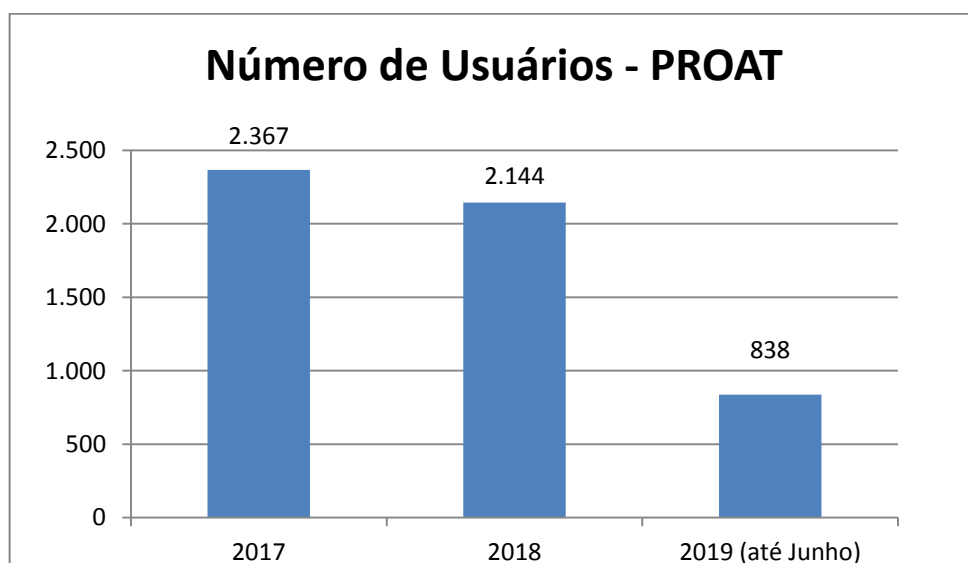
4 CARITAS BAURU

O trabalho desenvolvido pela Cáritas Bauru baseia-se na acolhida e escuta dos seus usuários, com o intuito de garantir seus direitos e promover neles o desejo e luta pela cidadania. Para que isso aconteça de forma concreta, a Cáritas trabalha em conjunto com toda a rede, promovendo uma articulação sistemática com CRAS e Rede Intersetorial (Serviços Socioassistenciais de Proteção Social Básica e Proteção Social Especial, Políticas Públicas Setoriais e demais órgãos do Sistema de Garantia de Direitos).

Tendo como foco o mercado de trabalho, ponto de partida para o desenvolvimento dessa pesquisa, a Cáritas Bauru através do Programa de Orientação e Acesso a Documentação e Trabalho (PROAT) empenha-se de forma ativa a capacitar seus usuários para que sejam encaminhados ao trabalho e possam ter êxito em sua ação. Nesse sentido, a Cáritas desenvolve de forma ativa e direta Oficinas de Orientação para o Mercado de Trabalho dentro dos CRAS.

Tais oficinas acontecem todos os dias, no período da manhã/tarde nos CRAS. Trata-se de uma oportunidade gratuita para a população o Município que têm por finalidade orientar, capacitar e desenvolver habilidades e competências hábeis para o trabalho e por consequência no futuro encaminhar esses mesmos participantes para entrevistas de empregos visando à contratação do mesmo (a).

Com base nisso, a tabela abaixo nos dá um demonstrativo do número de usuários cadastrados no PROAT desde Janeiro de 2017 até Junho de 2019.



Fonte: Caritas Bauru

Podemos analisar que do ano de 2017 para 2018 houve um aumento em relação ao número de usuários no programa, somente nesse primeiro semestre de 2019 são cerca de 838 novos cadastros. Essas pessoas vieram até nós de diversas formas: encaminhados pelo CRAS, CREAS, Albergue, Centro POP e outras redes socioassistenciais.

No início do ano de 2018, o PROAT mudou sua forma de atendimento, passando a realizar “Oficinas de Orientação Para Trabalho” no CRAS. Essas oficinas acontecem todos os dias da semana, nos oito CRAS espalhados no Município. O objetivo da mesma é capacitar nossos usuários quanto a comportamento, comunicação e autoconhecimento, tudo direcionado ao mundo do Trabalho, visando posteriormente à inserção/reinserção do mesmo. A tabela abaixo nos mostra quantas pessoas aproximadamente passaram por essa oficina desde 2018.

Quadro 01: Participação em Grupos

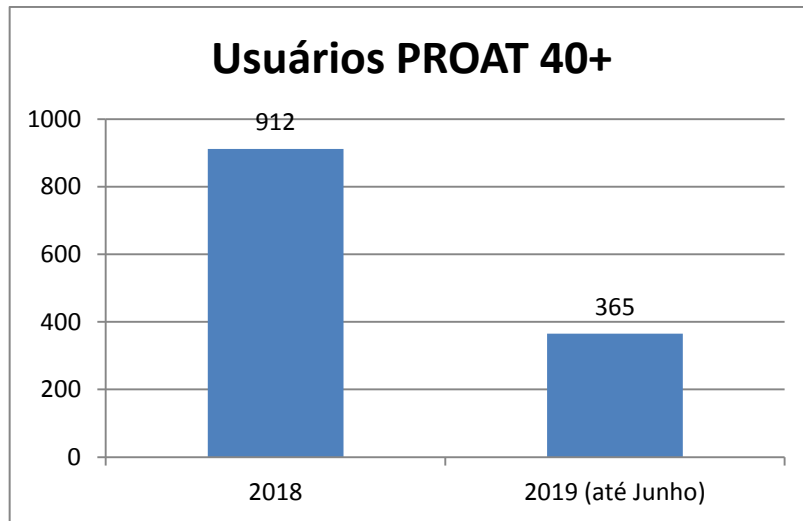
Participação nos Grupos	Nº de Pessoas
2018	1.122
2019 (até Junho)	460

Fonte: Caritas Bauru

Podemos afirmar que tais oficinas têm sido de grande enriquecimento para todos aqueles que dela participam. Os grupos servem para fortalecer vínculos e em muitos casos nossos usuários relatam terem suas vidas transformadas a partir da busca pelo autoconhecimento e assim passaram a ter mais confiança em si mesmo na hora de buscar emprego.

4.1 Perfil dos Usuários PROAT

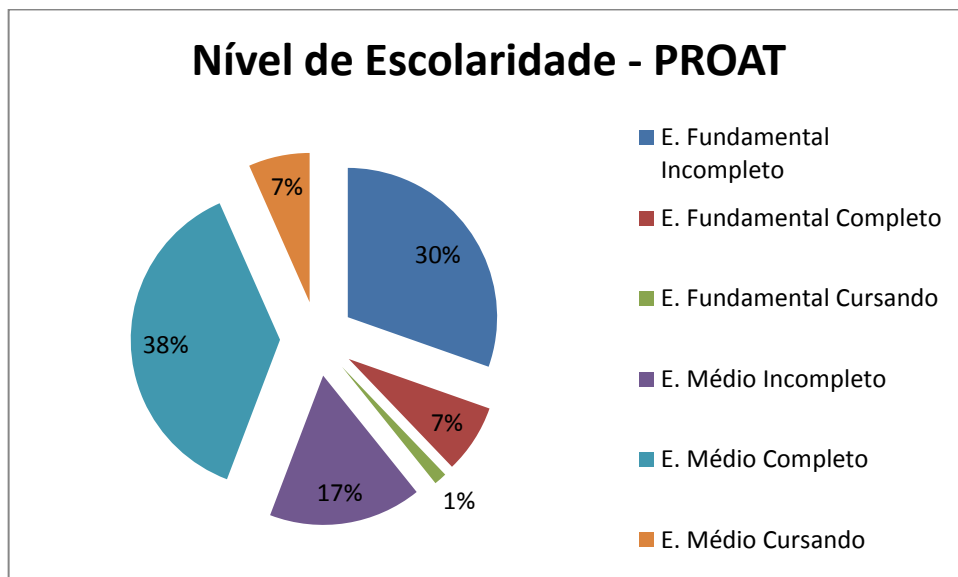
Sobre o perfil dos nossos usuários analisamos que grande parte dos que participam da oficina possuem idade igual ou superior a 40 anos, como nos mostra o gráfico a seguir.



Fonte: Caritas Bauru

Nota-se que no último ano 912 usuários acompanhados na Oficina de Orientação ao Trabalho, possuíam idade igual ou superior a 40 anos, ou seja, 81% dos usuários que participaram no ano de 2018. Em relação ao ano atual essa estatística continua crescendo onde 79% (365) dos usuários atendidos nas Oficinas em 2019 possuem esse mesmo perfil.

Da mesma forma realizamos uma análise do nível de instrução dos usuários acompanhados pela mesma Oficina. Nota-se que a escolaridade apresentada pela grande maioria é:



Fonte: Caritas Bauru

Com base nos dados acima, podemos observar que dos 2.982 usuários do Programa que foram acompanhados desde Janeiro/2018 até Junho/2019, 61% não possuem o ensino médio completo, sendo este número de apenas 39%, evidenciando assim uma das grandes dificuldades encontradas pelo Programa em relação a reinserção/inserção no mercado de trabalho.

5 DIAGNÓSTICO PROFISSIONAL

O Diagnóstico Profissional é a realização de um mapa de ofertas e oportunidades no território de maior vulnerabilidade, visando referenciar os cursos à rede socioassistencial. O Diagnóstico de Empregabilidade deve se basear no conhecimento do território através do levantamento de empresas situadas nos territórios de abrangência dos CRAS, devendo preferencialmente realizar visitas presenciais as empresas, elaboração de pesquisa e entrega de análise com apontamentos dos territórios, constando as áreas de empregabilidade, com levantamento das necessidades de: definição de faixa etária, escolaridade, ocupação, dentre outras; objetivando referenciar as organizações da sociedade civil socioassistenciais do Programa de Inclusão Produtiva, para qualificação de mão de obra adequada à necessidade apresentada. Deverá ser realizados a cada dois anos a partir de 2017 e apresentado ao Órgão Gestor no mês de julho.

5.1 LOCALIZAÇÃO

O Diagnóstico foi realizado no Município de Bauru que se situa no centro-oeste do Estado de São Paulo. Em um raio de 250 quilômetros do município encontram-se algumas das principais cidades do interior de SP, tais como: Campinas, Franca, Limeira, São Carlos, São José do Rio Preto, Ribeirão Preto e Araraquara.

5.2 ASPECTOS POPULACIONAIS

Segundo informações do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) temos em Bauru uma estimativa de 374.272 habitantes no ano de 2018, um crescimento de 0,63% em relação ao ano anterior.

5.3 O PROCESSO DA PESQUISA

A presente pesquisa foi desenvolvida no período de Fevereiro a Agosto de 2019. Todo este processo deu-se através de diálogo, interação e troca de informações, as quais resultaram em avaliações complexas para a tomada de decisões mais adequadas à realidade de atuação.

O objetivo do estudo incidiu em compreender a efetividade do trabalho da rede de serviços do Programa Inclusão Produtiva no atendimento, formação e

encaminhamento das demandas para as vagas de emprego, aprofundando conhecimentos sobre as ações executadas da rede socioassistencial e intersetorial, empresas territorializadas por CRAS; tecendo reflexões a respeito da gestão, centro e cerne da efetividade das ações e analisando as possibilidades de elaboração e operacionalização de metodologias exequíveis à sua funcionalidade.

Na busca pela obtenção desses objetivos alguns questionamentos referentes ao objeto de estudo nortearam a construção da pesquisa, orientados ainda pelo compromisso ético e político profissional na contribuição para a efetividade no atendimento da rede socioassistencial. As indagações despertaram algumas questões que instigam a curiosidade investigativa: Quais são as principais sugestões de cursos a serem implementados no Município? Quais são os cargos mais ofertados pelas empresas localizados nos territórios dos CRAS; Qual o perfil profissional exigido nas vagas/cargos? Quais os requisitos para contratação e demissão de empregados?

Buscou-se perseguir os resultados esperados enquanto aproximações da realidade, articulações entre teoria e dados empíricos, além de dialogar com os participantes da pesquisa (colaboradores das empresas) tendo em vista reflexões aprofundadas sobre o objeto de estudo.

A metodologia significa o estudo da validade dos caminhos e dos instrumentos utilizados para a pesquisa científica. Minayo (2007, p. 44) define metodologia como:

- a) Discussão epistemológica sobre o 'caminho do pensamento' que o tema ou o objeto de investigação requer; b) como a apresentação adequada e justificada dos métodos, técnica e dos instrumentos operativos que devem ser utilizados para as buscas relativas as indagações da investigação, c) e como a 'criatividade do pesquisador', ou seja, a sua marca pessoal e específica na forma de articular teoria, métodos, achados experimentais, observacionais ou de qualquer outro tipo específico de resposta às indagações específicas.

Para Lênin (apud MINAYO, 2002, p. 16) “[...] o método é a alma da teoria [...]”, distinguindo a forma exterior com que é abordada do sentido generoso de pensar a metodologia como a articulação entre conteúdos, pensamentos e existência.

O método da presente pesquisa, o indutivo (RICHARDSON, 1999, p. 35), constituiu-se em processo pelo qual, partindo de dados e observações particulares constatadas, permitiu chegar a proposições gerais a partir de premissas individuais.

Caracterizado por quatro etapas básicas: a observação e registro dos fatos, análise e classificação, derivação indutiva de uma generalização e a verificação.

A abordagem adotada, a qualitativa, objetiva dar foco ao caráter subjetivo do objeto analisado, estudando as suas particularidades e experiências individuais. Os entrevistados sentem-se mais livres e seguros para apontar suas reflexões sobre os assuntos relacionados ao objeto de estudo.

Necessário se faz explicar que na presente pesquisa a abordagem qualitativa reportou-se ao levantamento das empresas presentes nos territórios dos CRAS do município de Bauru/SP, ao perfil das mesmas e identificação das contratações, bem como vagas ofertadas e captadas. Estas análises se basearam na construção do instrumental utilizado para tal fim demonstrando, além da referência direta com a fala dos sujeitos, também com as subjetividades implícitas, os significados que atribuem ao universo abordado “[...] o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos, e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.” (MINAYO, 2001, p, 22).

Definiram-se como sujeitos da pesquisa os colaboradores das empresas presentes nos territórios de CRAS do município de Bauru. Por meio de contato telefônico foram agendadas as entrevistas com os sujeitos, respeitando-se sua disponibilidade.

Durante as entrevistas utilizou-se formulários semiestruturados, contendo questões fechadas que permitiram conhecer o perfil das empresas e perguntas abertas que possibilitaram estabelecer diálogo presencial com os mesmos para sentir as representações e significados (Apêndice A). Utilizamos também uma carta de Apresentação (Apêndice B) e Declaração (Apêndice C) para apresentarmos nas empresas para maior eficácia na abordagem em relação a participação dos empresários e/ou seus respectivos representantes.

O processo de configuração dos dados define um conjunto de instrumentais técnicos elaborados com clareza e coerência, capazes de “[...] encaminhar os impasses teóricos para o desafio da prática.” (MINAYO, 2001, p. 16). As entrevistas foram realizadas através de formulário visando garantia da fidedignidade na fala dos sujeitos.

A entrevista é o procedimento mais usual no trabalho de campo. Através dela, o pesquisador busca obter informes contidos na fala dos atores sociais. Ela não se

insere como uma conversa despretensiosa e neutra, uma vez que se insere como meio de coleta dos fatos relatados pelos atores, enquanto sujeitos-objeto da pesquisa que vivenciam uma determinada realidade que está sendo focalizada. (MINAYO, 1994, p. 57).

Outra técnica utilizada foi observação direta e indireta. Conforme descreve Minayo (1994, p. 21), a observação direta “[...] se coloca em um grau bastante operacional. Serve, sobretudo, para a etapa descritiva de uma investigação.”

Entre as diferentes e possíveis formas de análise de dados, destaca-se a análise de conteúdo que, comumente, tem sido utilizada nas pesquisas qualitativas. Segundo Minayo (1998), diferentes são os tipos de análise de conteúdo: de expressão, das relações, de avaliação, de enunciação e categorial empírica.

6 A PESQUISA

A presente pesquisa exigiu que definições precisas sobre o universo e os sujeitos fossem estabelecidas, tornando imprescindível a identificação dos territórios de CRAS, bem como as empresas presentes nos mesmos, as oportunidades de emprego oferecidas e perfil profissional desejado.

Para alcançar os resultados obtidos, foi necessário o empenho de toda equipe Cáritas desde a pesquisa e mapeamento das empresas, até sua conclusão. Conforme a necessidade foi colhida informações dos mapeamentos profissionais realizados nos últimos quatro anos. O contato com as empresas se deu através de ligação telefônica, visitas agendadas, solicitação de resposta via e-mail, entre outras possibilidades levantadas ao longo do caminho.

A pesquisa em campo foi realizada entre os meses de Fevereiro e Junho de 2019, contamos com o universo de 408 empresas contatadas durante este período estabelecido, desse total 253 empresas se recusaram a responder a mesma ou a aceitar uma visita formal e apenas 155 empresas optaram por participar, sendo esse os sujeitos da presente pesquisa, tais empresas estão subdivididas em 08 territórios de CRAS do município de Bauru-SP, conforme tabela abaixo:

Quadro 02: Relação de Empresas Pesquisadas

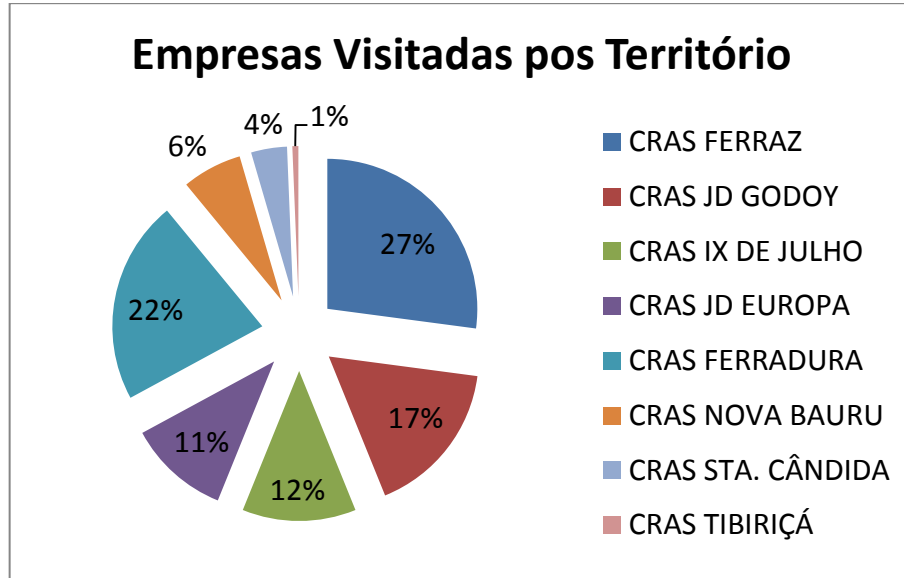
CRAS	Nº de empresas
Jardim Ferraz	42
Ferradura Mirim	34
Jardim Godoy	26
IX Julho	19
Jardim Europa	17
Nova Bauru	10
Santa Cândida	06
Tibiriçá	01

Fonte: Caritas Bauru

6.1 ANÁLISE GERAL DOS DADOS

Apresentamos abaixo a tabulação dos dados obtidos através da presente pesquisa. Cabe ressaltar que nesse primeiro momento analisaremos os resultados em sua totalidade, ou seja, apresentaremos a seguir os resultados gerais e procuraremos comparar e analisar com os oito territórios de CRAS distribuídos em todo o Município.

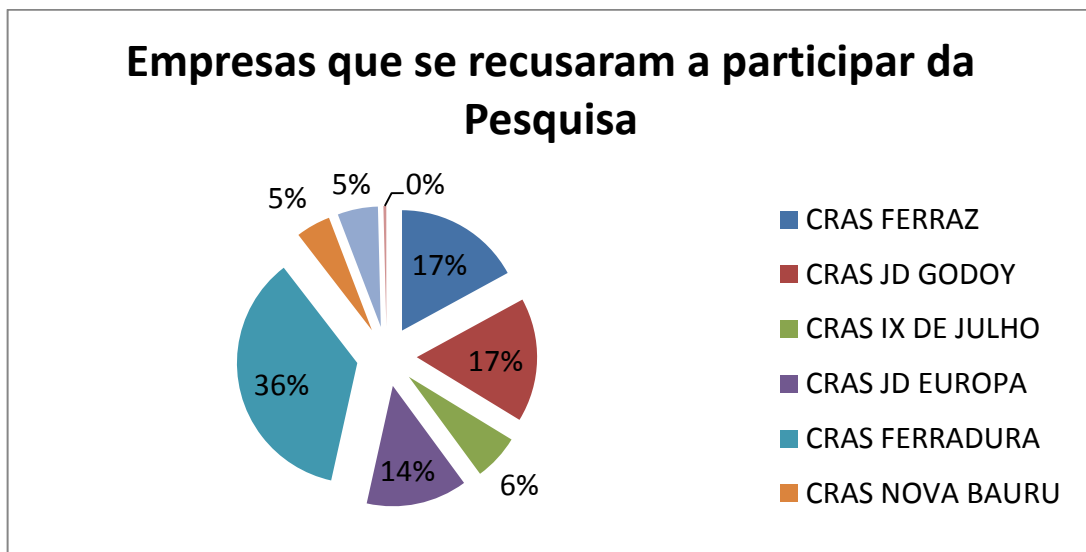
Portando, segue abaixo o gráfico distribuído em % com o índice total da quantidade de empresas pesquisadas em todos os CRAS.



Fonte: Caritas Bauru

O território com maior participação e representatividade nesse Diagnóstico é o do CRAS Ferraz com o total de 27% (42) empresas pesquisadas. É possível afirmar que esse território se destacou por conta de englobar em sua área de abrangência o Centro da cidade, local do grande comércio, viabilizando o contato com as empresas e conseqüentemente a participação das mesmas na presente pesquisa.

No gráfico a seguir apresentamos a porcentagem geral das empresas que se recusaram a participar da pesquisa, o maior índice negativo foi do território do CRAS Ferradura Mirim com um total de 36% (93) empresas.

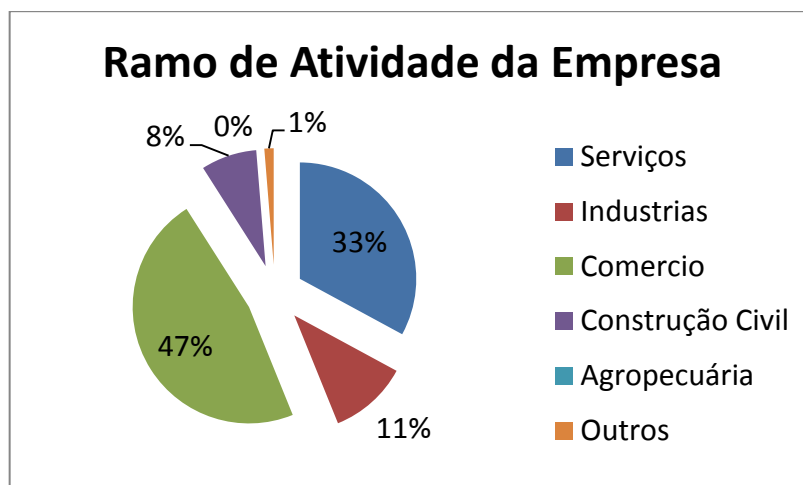


Fonte: Caritas Bauru

Esse dado veio em contraponto com as expectativas lançadas de antemão, inicialmente imaginávamos um grande número de empresas pesquisadas contando com a participação principal do Distrito Industrial II (área de abrangência do CRAS mencionado), mas no decorrer da pesquisa, tivemos um alto número de recusas das empresas pertencentes a esse território. Analisamos que tal dificuldade se deu principalmente por se tratar de empresas de grande porte e o contato direto com o RH se torna difícil, pois em muitos lugares a permissão vem da matriz que não está localizada no município.

Outra dificuldade se deu em relação ao receio que diversas empresas tiveram em participar, ainda que tenha sido explicada a real intenção/importância da participação, muitas empresas assimilaram nossa pesquisa com vistoria da Prefeitura e se recusaram a participar.

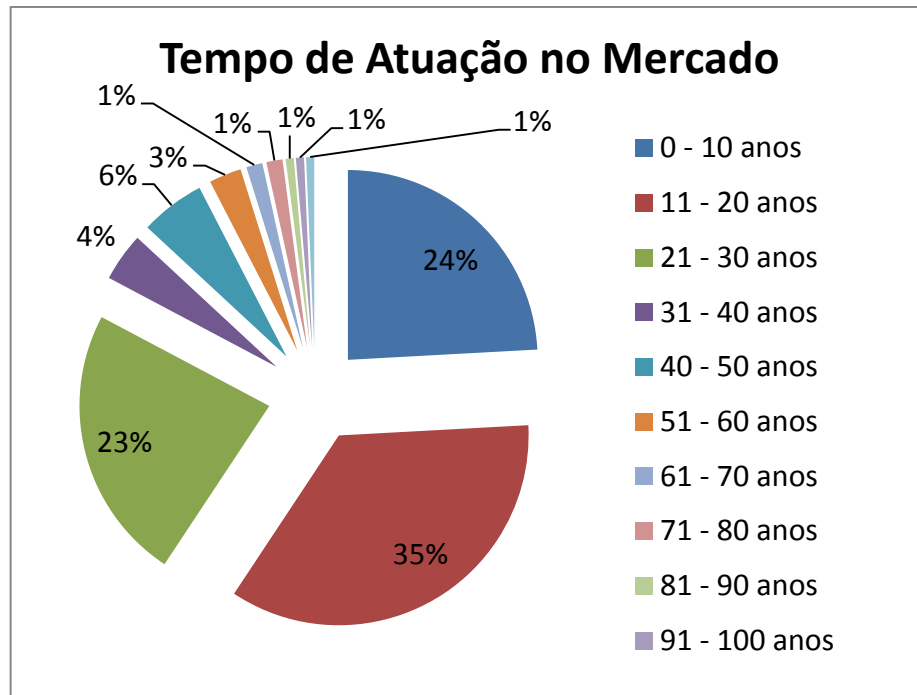
O gráfico a seguir mostra que 47% (73) das empresas pesquisadas são do ramo do comércio (supermercados/atacados, lojas, farmácia, etc.).



Fonte: Caritas Bauru

Na sequência se destacam o ramo de Prestação de Serviços, Indústria, Construção Civil, Agropecuária e outros (área da saúde). Respectivamente essas porcentagens correspondem a 51, 17, 12, 0 e 2, número de empresas pesquisadas.

O gráfico a seguir demonstra há quanto tempo às empresas pesquisadas estão estabelecidas no Município:

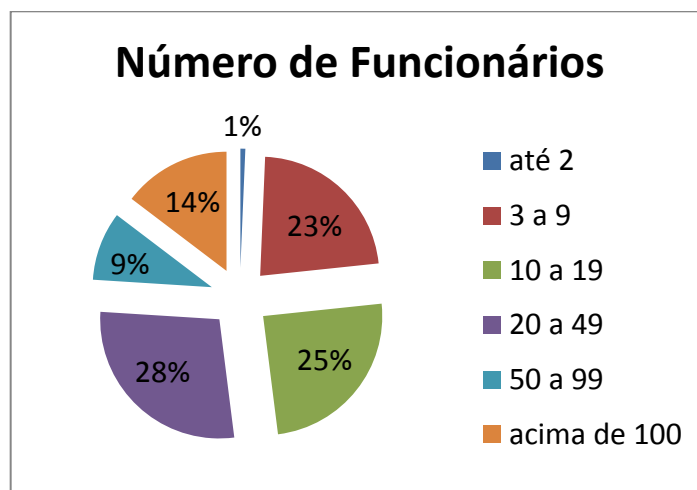


Fonte: Caritas Bauru

Percebe-se que 51 empresas (35%) contabilizam o maior tempo de permanência no mercado tendo entre 21 - 30 anos de estabilidade. Seguidos por 35 empresas (24%) estabilizadas no período de 0 - 10 anos, ou seja, empresas recém-fundadas/inauguras se comparado ao índice de 1% das empresas com mais de 100 anos estabilizadas no Município.

Com esses dados pode-se afirmar que têm aumentado o número de novos comerciantes e novas fontes de trabalho.

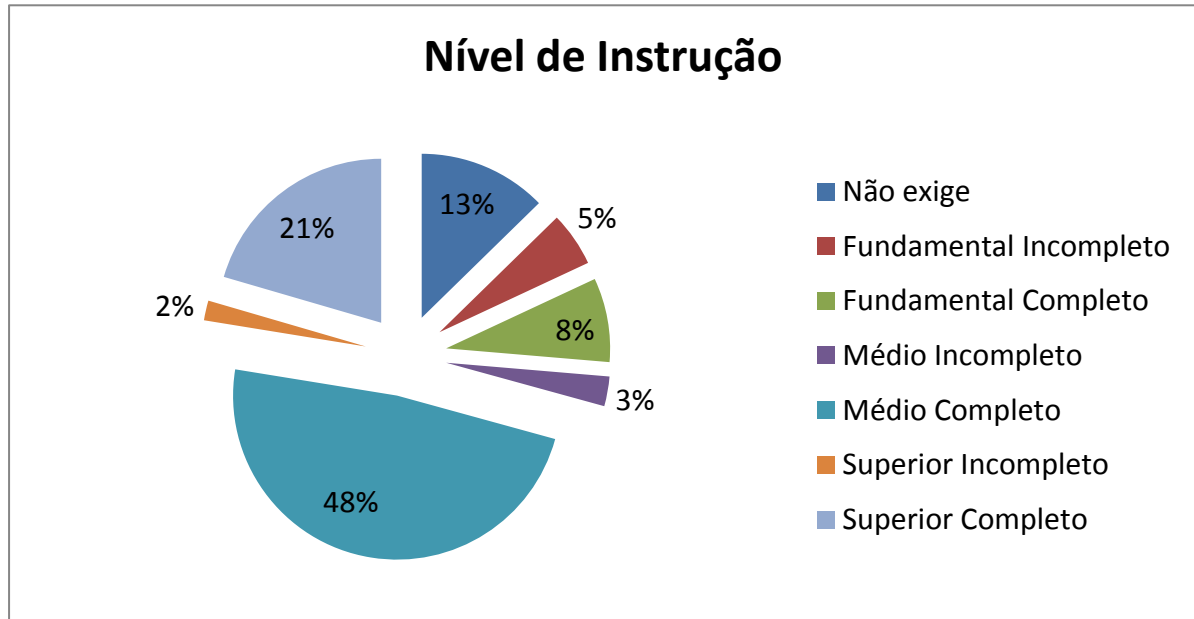
A seguir, o gráfico nos apresenta a realidade de funcionários pertencentes de cada empresa.



Fonte: Caritas Bauru

Das 155 empresas pesquisadas, 42 delas (28%) são as que têm em seu quadro de funcionários total de 20 a 49 colaboradores. Se comparado as 22 empresas (14%) que apresentam em seu quadro mais de 100 colaboradores.

Em relação ao grau de escolaridade exigido na hora da contratação destacam-se os seguintes números:

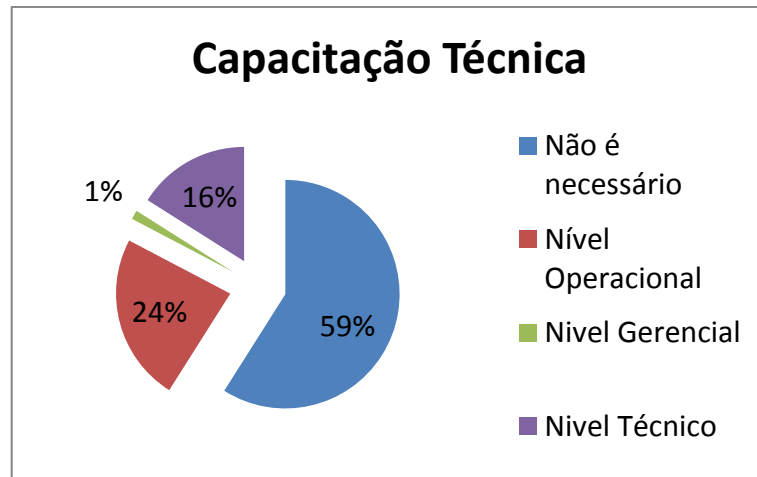


Fonte: Caritas Bauru

Que 48 % (99 empresas) exigem o Ensino Médio Completo na hora de contratar. Se comparado a 8% (17 empresas) que exigem apenas o Ensino Fundamental Completo e outros 13% (26 empresas) que não exigem nenhum tipo de escolaridade, tratando-se particularmente de formas de trabalho braçais.

Outra análise feita nesse mesmo gráfico demonstra que 21% (42 empresas) pesquisadas exigem o Ensino Superior para contratação, sendo que esse público foge da realidade dos usuários participantes do programa. Outro fator importante a ser mencionado é que as demais empresas, afirmaram contratar pessoas semialfabetizadas, ou seja, pessoas que saibam ler e escrever o básico se encaixa em seu perfil ideal.

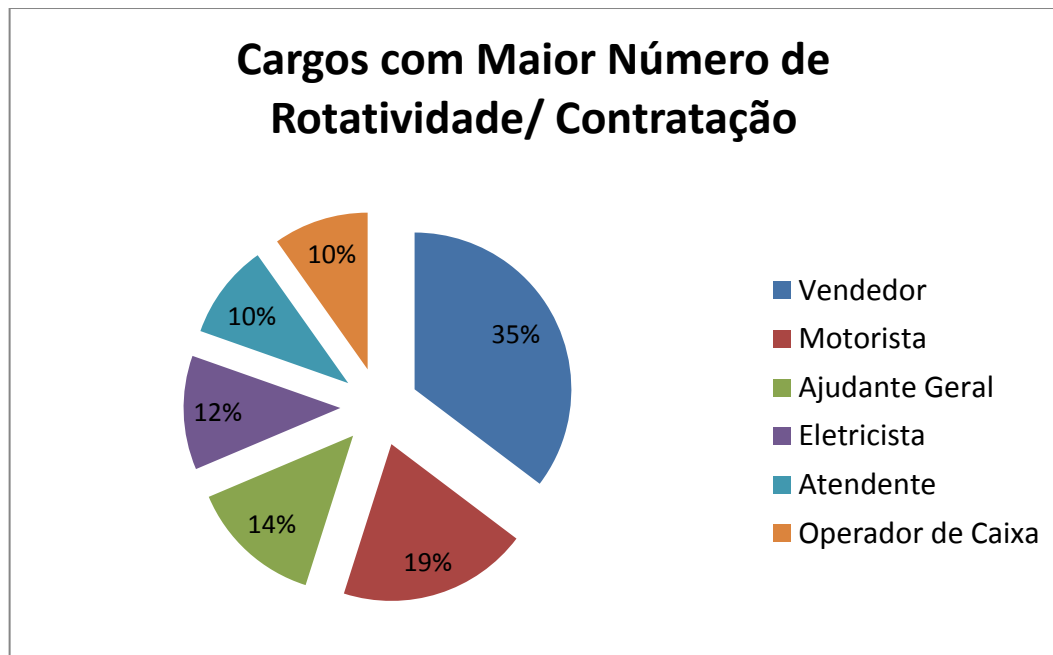
Em relação à capacitação técnica ou cursos exigidos, destaca-se que mais da metade das empresas participantes 59% (92) não exigem nenhum tipo de curso na hora da contratação, como podemos ver a seguir:



Fonte: Caritas Bauru

Tal fator foi apresentando a pesquisadora com certo desespero por parte dos funcionários que responderam a pesquisa. Muitos alegaram que não exigem curso ou capacitação técnica porque encontram o mercado escasso, ou seja, se exigirem demais na hora da contratação acaba por não conseguir contratar ninguém. Além disso, outros 24% (37) empresas exigem apenas cursos voltados para áreas operacionais como, por exemplo: limpeza, manipulação de alimentos, etc.

O gráfico nos mostra quais são os cargos com maior rotatividade nas empresas pesquisadas, é possível analisar que:

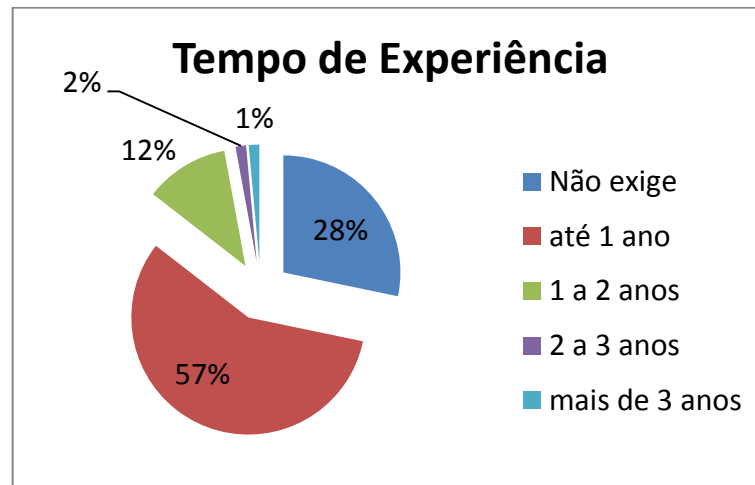


Fonte: Caritas Bauru

O cargo com maior índice de rotatividade é vendedor com 35% (18 do total), seguidos por motorista com 19% (10 do total) e ajudante geral 14% (7 do total).

Além da falta de experiência (item descrito abaixo), as empresas alegaram que os motivos para tamanha rotatividade são questões comportamentais e comprometimento com o trabalho.

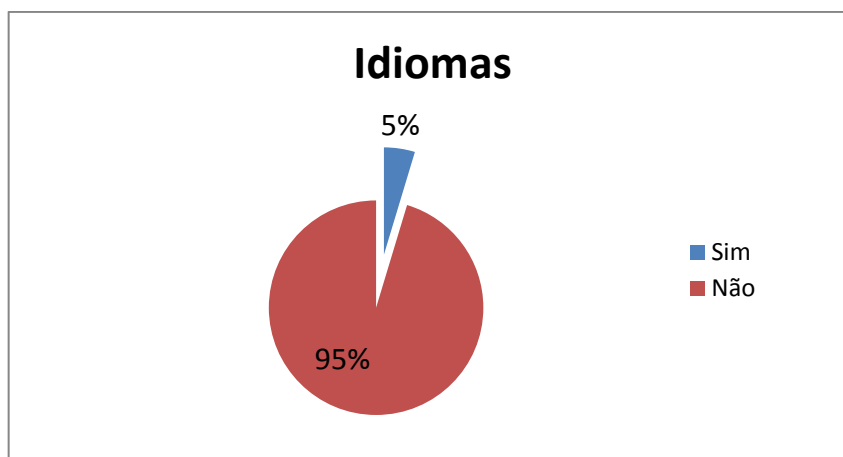
Sobre contratar funcionários com experiência no cargo, analisamos que:



Fonte: Caritas Bauru

Analisamos que 57% (79 empresas) exigem o período de até um ano de experiência no cargo para contratar e outros 28% (39 empresas) não exigem experiência, nesse caso alegam que **“preferem formar o (a) novo (a) colaborador (a) nos moldes da empresa” (sic)**. Nesse gráfico também podemos analisar que quanto maior o tempo de experiência exigido, menor o número de empresas que correspondem a esse perfil.

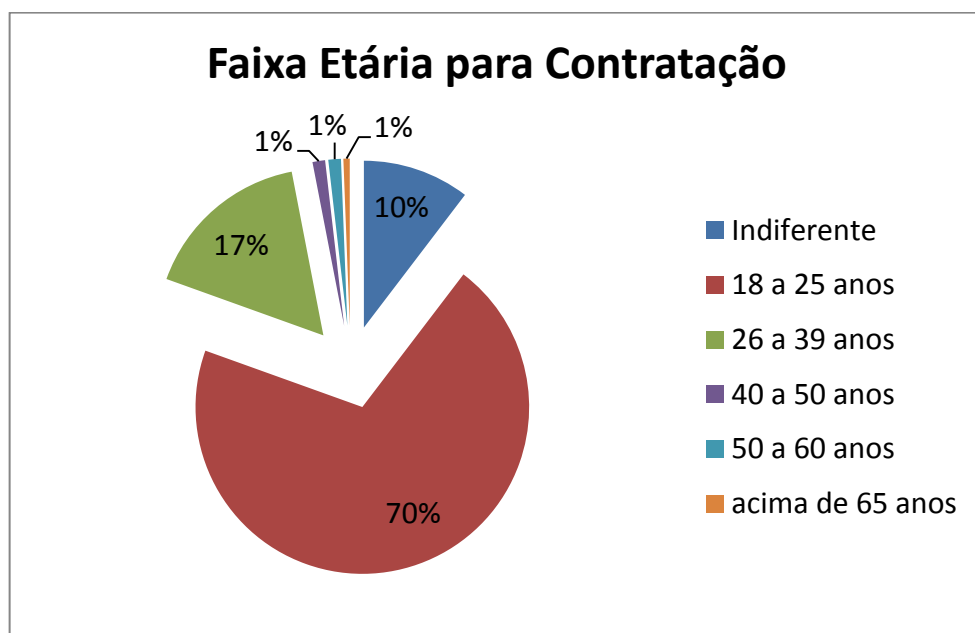
Sobre falar outros idiomas destaca-se que 95% (143 empresas) não consideram como diferencial/exigência para contratação e apenas 5% (7 empresas) do total pesquisadas consideram importante como mostra o gráfico a seguir:



Fonte: Caritas Bauru

As empresas que porventura elencaram como importante falar outros idiomas, são aquelas que diretamente prestam serviço para esse tipo de público ou tratam-se de empresas de grande porte.

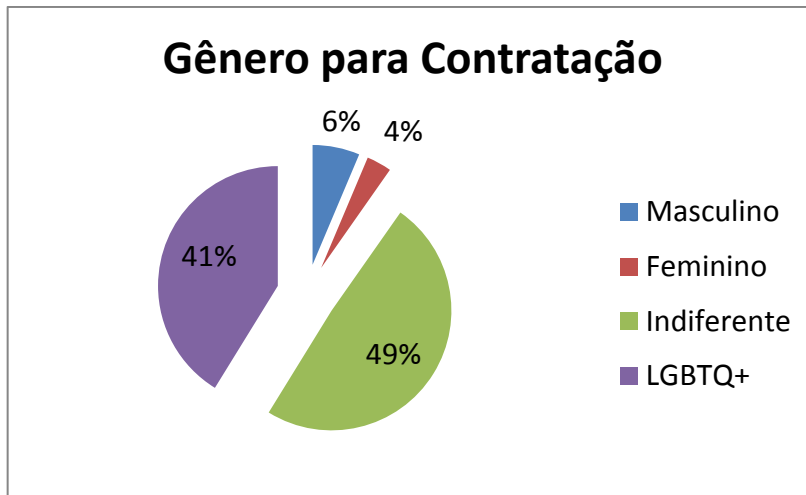
Sobre a idade para contratação destaca-se que 70% (115 empresas) têm preferência por contratar pessoas com idade entre 18 a 25 anos. O índice elevado revela que a maior parte efetua a contratação de pessoas maiores de idade, como mostra o gráfico a seguir:



Fonte: Caritas Bauru

Cerca de 17% (27 empresas) pesquisadas revelaram apenas contratar pessoas com idade superior a 25 anos, todas destacaram que analisam serem candidatos mais comprometidos com o emprego, uma vez que estes já estabeleceram família e a grande maioria têm filhos. Em contrapartida 10% (17 empresas) são indiferentes a idade para contratação e apenas 1% das empresas pesquisadas dão prioridade para pessoas a cima de 40 anos.

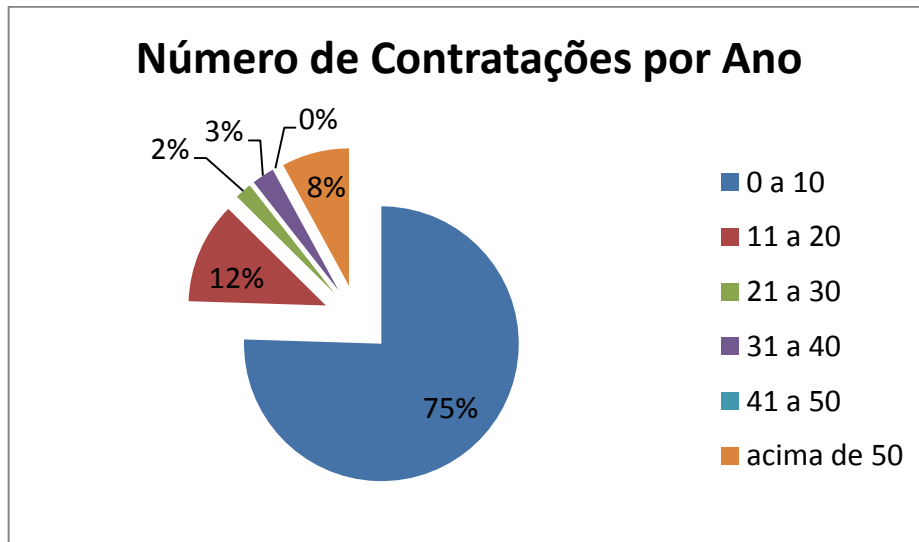
Quando as empresas foram questionadas sobre o gênero para a contratação destacam os seguintes dados:



Fonte: Caritas Bauru

49% (131 empresas) destacaram o item indiferente, alegando contratarem ambos os sexos. Deste universo, apenas 6% (17 empresas) e 4% (9 empresas) afirmaram contratar exclusivamente o público masculino e feminino, respectivamente. Cabe ressaltar aqui que do universo de 155 participantes apenas 49% (110 empresas) alegaram contratar o público LGBTQ+.

Sobre o índice de rotatividade no ano de 2018 até a data da presente pesquisa destacou-se:

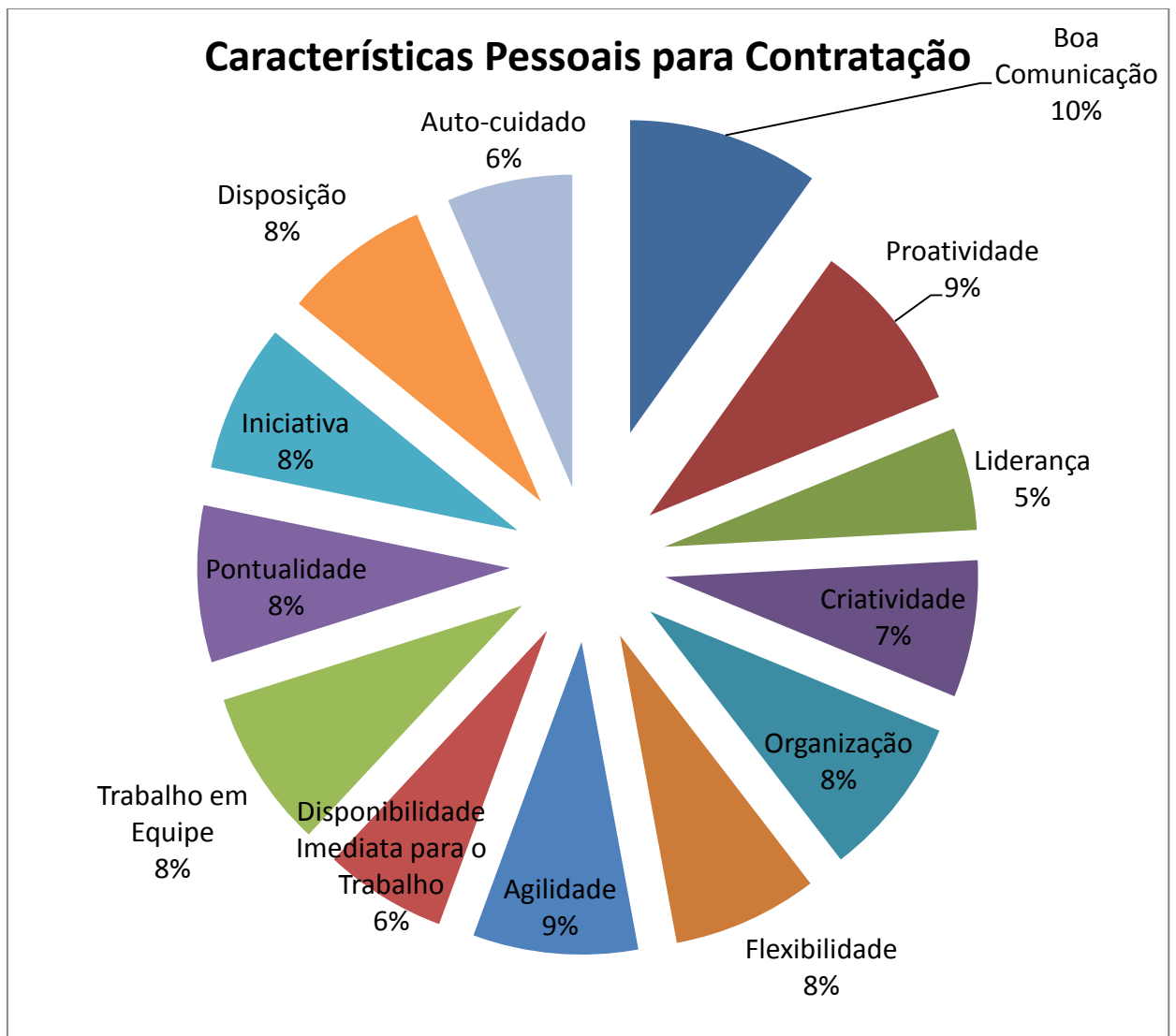


Fonte: Caritas Bauru

Que 75% (114) das empresas apresentaram baixa rotatividade. Outras 12% (18) alegaram terem efetuado cerca de 11 a 20 contratações no último ano, e apenas 8% (12) dessas empresas tiveram um número de contratação superior a 50,

isso porque as empresas desse universo são supermercados/atacadão e outras grandes empresas do Município.

O gráfico a seguir dá um comparativo quanto às características pessoais (qualidades) que se buscam em um candidato, ou seja, aquilo que aos seus olhos é de extrema importância na contratação. Por isso descaram-se:



Fonte: Caritas Bauru

Boa comunicação com 10%, Proatividade 9% e Agilidade 9% foram às três maiores qualidades elencadas, sendo que 117, 106 e 101 empresas responderam respectivamente a mesma afirmativa para tal característica. Em contra partida as características menos citadas foram Auto-Cuidado 6% (77), Disponibilidade Imediata para Trabalho 6% (75) e Liderança 5% (63).

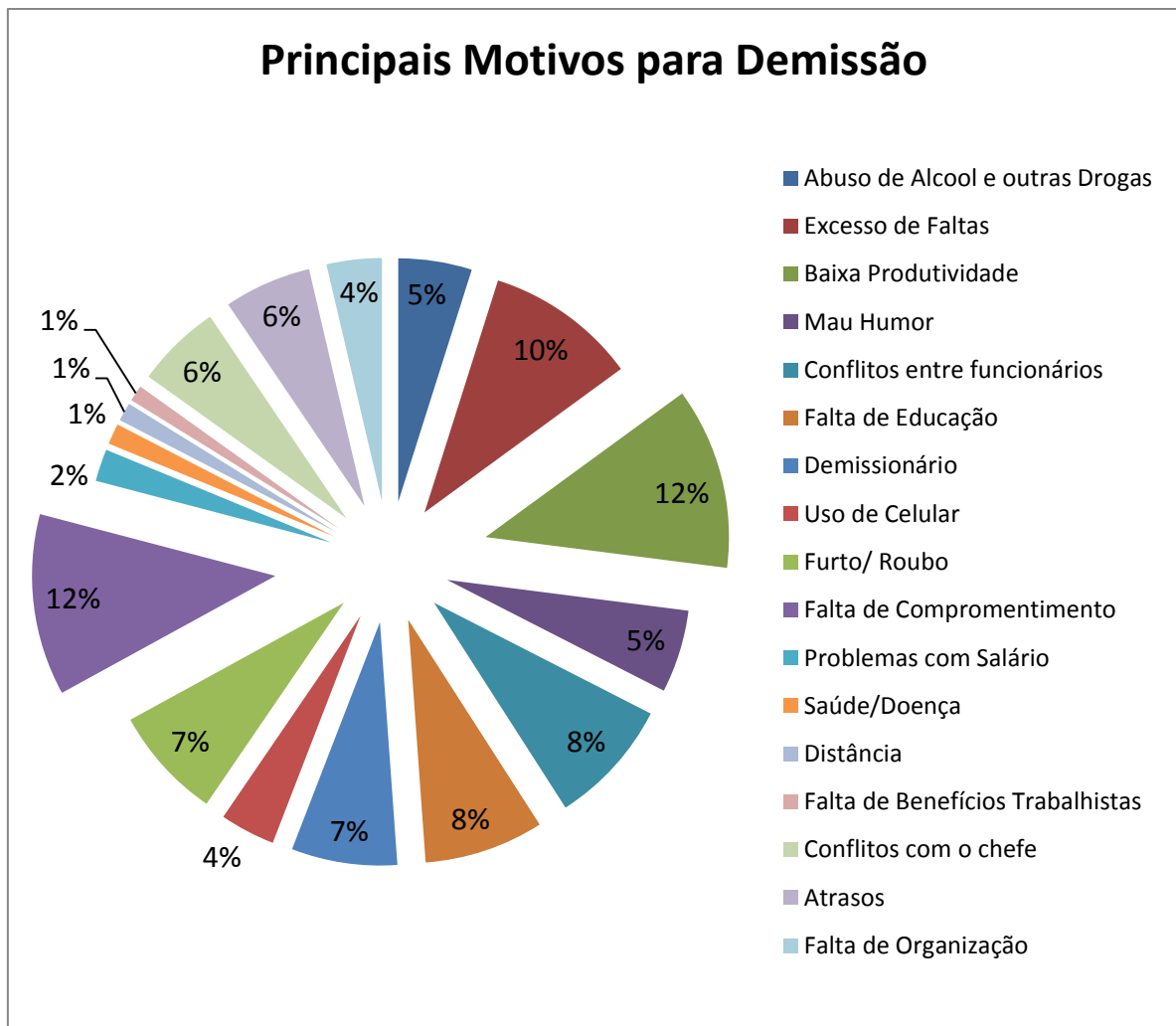
O gráfico a seguir dá um comparativo quanto as maiores dificuldades encontradas para realizar a contratação.



Fonte: Caritas Bauru

Destaca-se que 19% das empresas (total 35) não encontram mão de obra qualificada para preenchimento dos postos de trabalho, outras 10% das empresas (total de 19) têm dificuldade para encontrar candidatos com disponibilidade total de horário e outros 9% (total 16) encontram dificuldades em relação a falta de escolaridade dos candidatos.

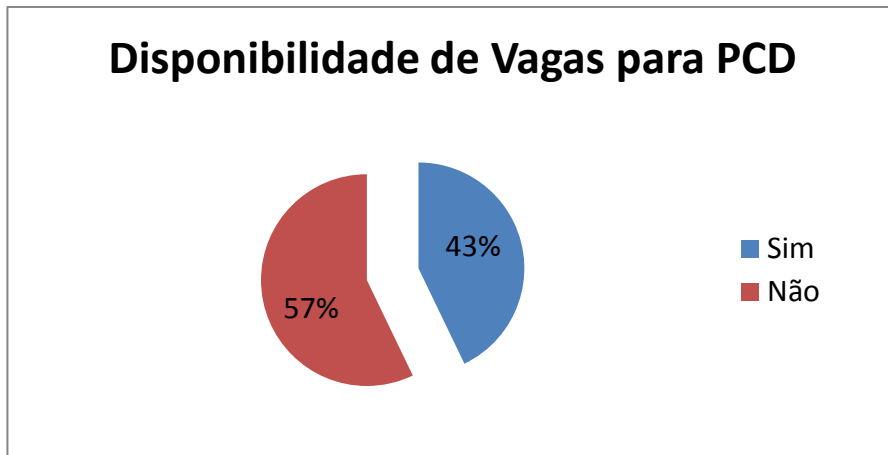
Em relação aos principais motivos para demissão 12% (79 empresas) elencaram que a Baixa Produtividade e falta de Comprometimento do colaborador estão entre os maiores motivos, como destaca o gráfico a seguir:



Fonte: Caritas Bauru

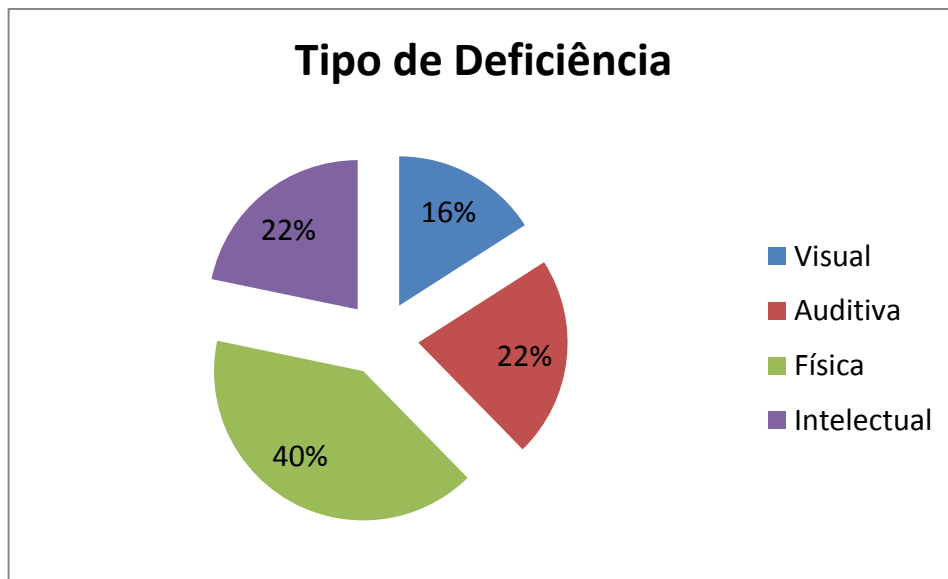
O item “demissionário” corresponde aos funcionários que pedem demissão, cerca de 7% das empresas (total de 46) que responderam de forma afirmativa a esse número.

Durante a pesquisa foi questionado a contratação de Pessoas com Deficiência (PCD), o gráfico nos mostra que do número total de empresas participantes 57% (total de 88 empresas) afirmaram não contratar esse público e 43% (total de 66 empresas) contratam o mesmo, como mostra o gráfico a seguir:



Fonte: Caritas Bauru

A grande parte das empresas que responderam de forma afirmativa a pergunta anterior possui em seu quadro funcionários com essas características, o gráfico a seguir dá um comparativo das principais deficiências elencadas:

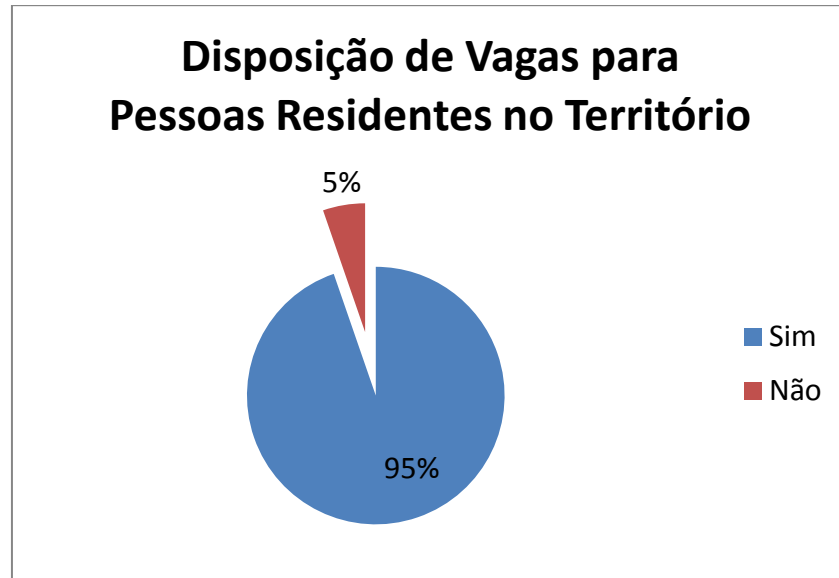


Fonte: Caritas Bauru

O público PCD que está mais inserido no mercado de trabalho hoje é o de deficiência Física com 40% (28 empresas no total), seguidos por deficiência Auditiva e Intelectual que correspondem a 22% (15 empresas do total) respectivamente. A deficiência que menos gera empregos hoje é a Visual com cerca de 16% (11 empresas no total).

Sobre a contratação de moradores residentes no mesmo território onde a empresa esta localizada destaca-se que 95% (143 empresas no total) efetuam a contratação sem nenhum tipo de implicação. Muitos desses casos são por não

pagarem o benefício do vale transporte ou simplesmente por preferirem dar a prioridade para os moradores do bairro, como mostra o gráfico a seguir:

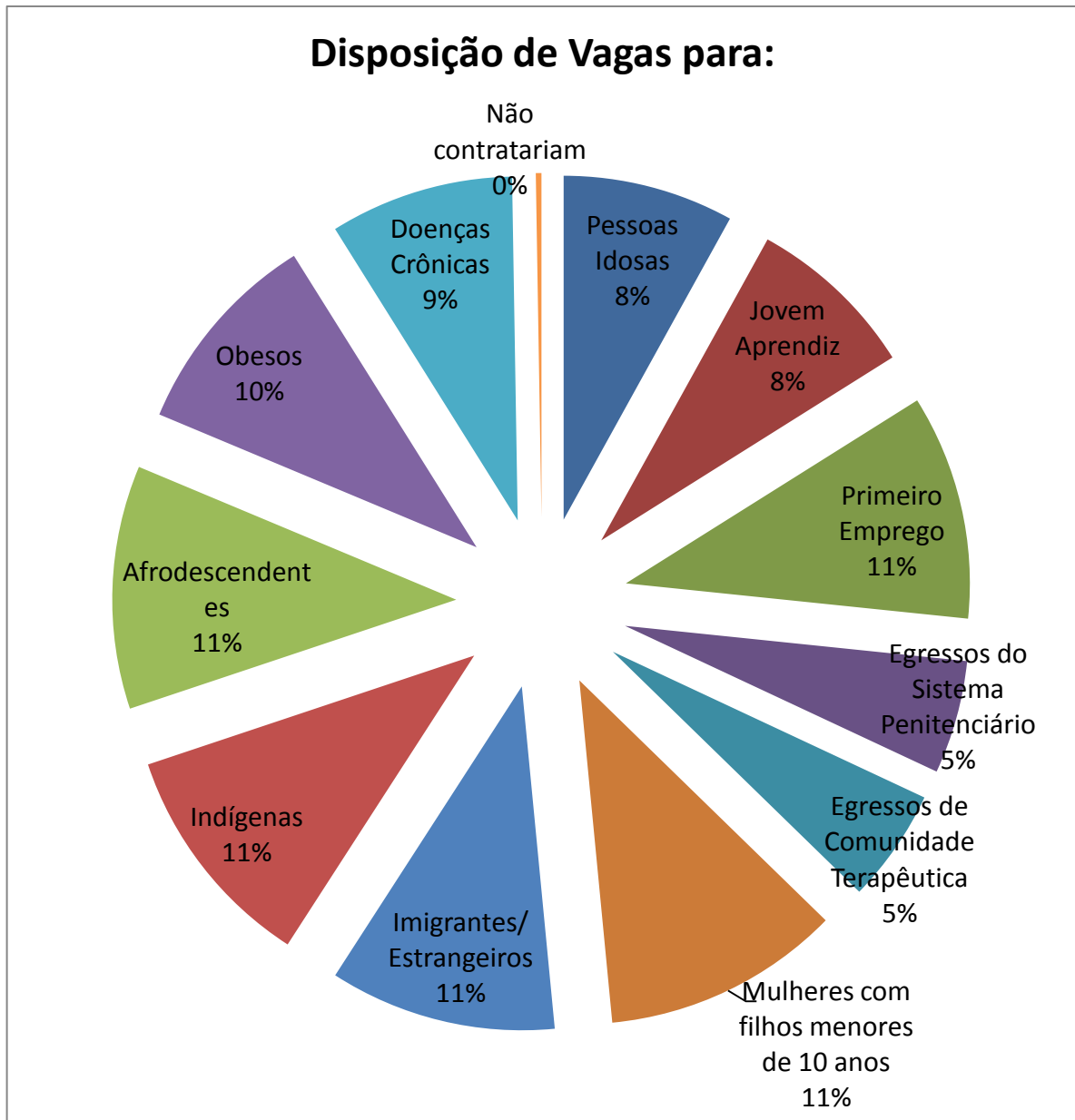


Fonte: Caritas Bauru

E apenas 5% desse número (8 empresas) optam por não contratar pessoas que moram próximo.

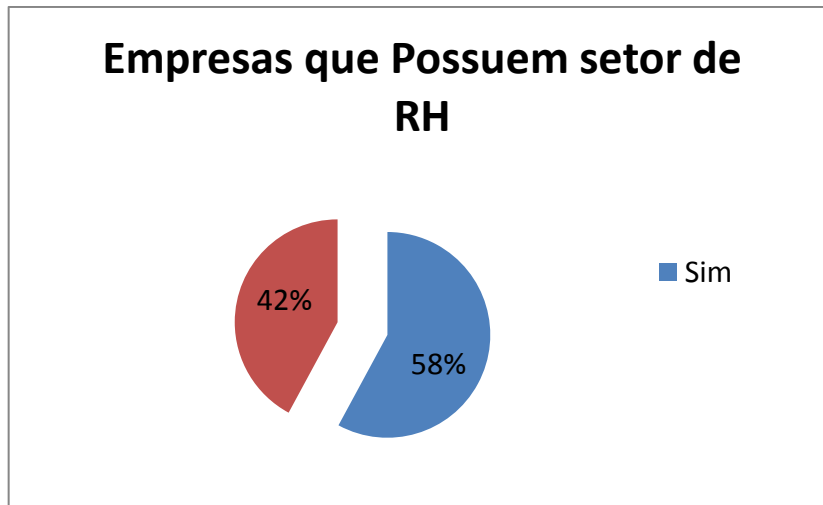
Ainda sobre o item contratação, foram elencados vários tipos de públicos como nos mostra o gráfico a seguir. Nesse sentido, os participantes foram questionados sobre a possível contratação/presença de cada um deles em sua empresa. Destacou-se que 131 empresas (11%) têm em seu quadro de funcionários/contrataram o público Afrodescendente. Outras 128 empresas (11%) afirmaram ter/ou contrataram funcionárias com filhos menores.

Destacou-se também que o menor público inserido no mercado de trabalho atual corresponde aos Egressos do Sistema Penitenciário e Egressos de Comunidade terapêutica, contabilizando apenas 61 empresas (5%) participantes que aceitariam ou têm em seu quadro funcionários com essa especificidade. Todos os dados mencionados destacam-se no gráfico abaixo:



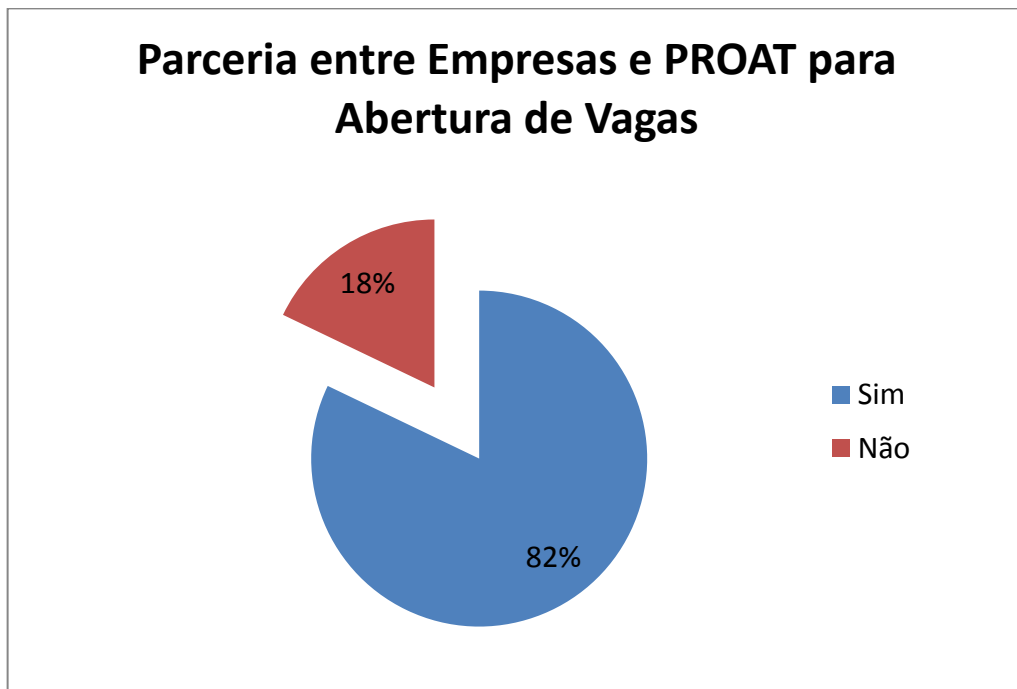
Fonte: Caritas Bauru

Das 155 empresas participantes, 58% (total 88) empresas relatam possuir um setor de Recursos Humanos (RH) que se responsabilizam pela contratação, os outros 42 % (total 64), afirmaram não tem uma pessoa específica para essa função, sendo a mesma atribuída a pessoas da área administrativas, entre outras. O gráfico nos dá um comparativo em relação a esse item:



Fonte: Caritas Bauru

Em seguida, as empresas participantes demonstraram grande interesse em firmar parceira com o PROAT, como destaca o gráfico abaixo:

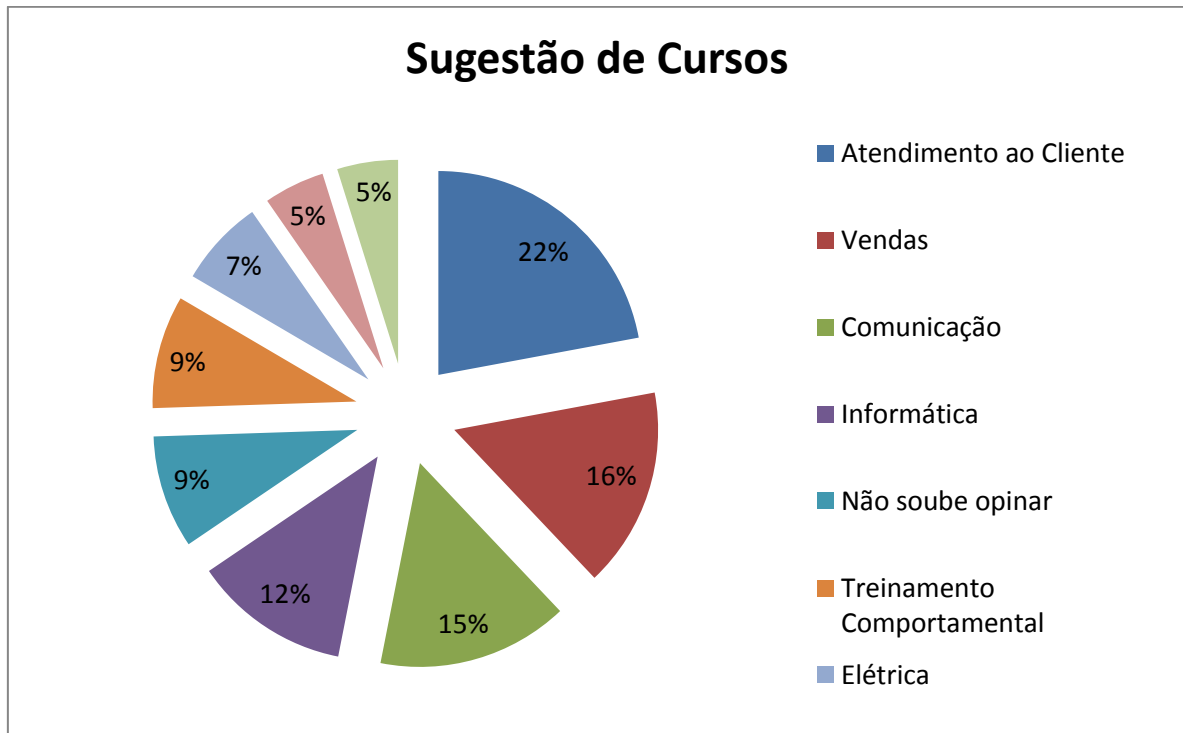


Fonte: Caritas Bauru

Cerca de 82% (total de 124 empresas) afirmaram procurar o programa quando necessitarem contratar e apenas 18% (total de 27 empresas) não demonstraram interesse em realizar parcerias, nesses casos, destacam que a contratação apenas é realizada pela matriz ou não possuem alta rotatividade.

No gráfico a seguir estão elencados os principais cursos que foram sugeridos pelas empresas durante essa pesquisa. Essa sem dúvida foi a pergunta norteadora

desse diagnóstico, onde os próprios empresários/empregados tiveram a oportunidade de sugerir (diante de suas necessidades específicas), cursos para que a Prefeitura implementasse de forma gratuita a população com o intuito de capacitá-la para o mercado. Diante disso, foram destacados os seguintes cursos:



Fonte: Caritas Bauru

Cerca de 22% (32) das empresas participantes sugeriram a implantação do curso de “atendimento ao cliente”, onde por sua vez, afirmaram que possuem dificuldades de relacionamento entre funcionários e clientes. O segundo curso mais sugerido foi o de vendas, com 16% (23) de indicação, onde diversas empresas alegaram precisar inovar em vendas e ao mesmo tempo não ter como treinar o colaborador para tal. O terceiro curso mais indicado foi o de informática com 15% (18), onde inúmeras empresas relataram dificuldade em contratar por não encontrar pessoas com domínio em informática.

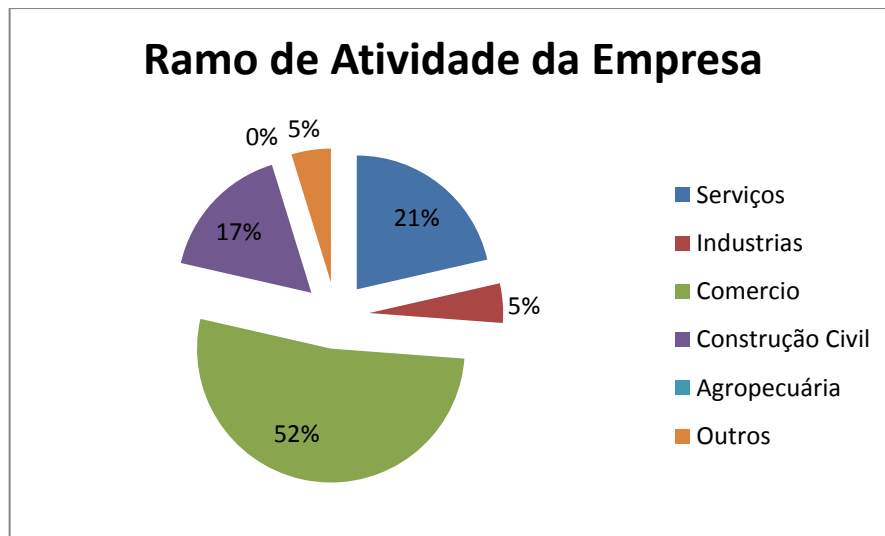
6.2 ANÁLISE PARCIAL DOS DADOS POR TERRITÓRIOS

A partir de agora os dados serão expostos de forma parcial de acordo com os territórios de CRAS pesquisados.

6.2.1 CRAS Ferraz

No território de abrangência do referido CRAS, 42 empresas participaram da pesquisa e 44 se recusaram a responder, totalizando assim 86 empresas identificadas no território.

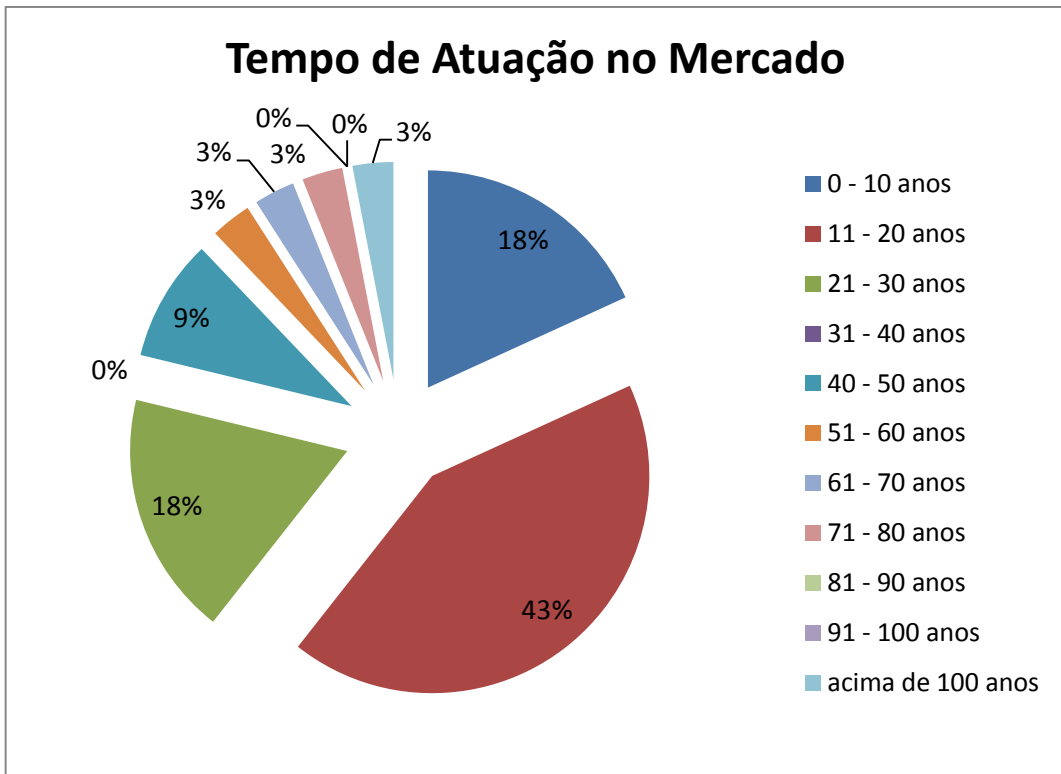
Todos os dados apresentados a seguir estão distribuídos em %, o primeiro nos mostra que as empresas predominantes desse território se encaixam no ramo do comércio sendo 52% (ou 22) do total pesquisada como nos mostra a seguir:



Fonte: Caritas Bauru

O segundo maior ramo de atividade que emprega nesse território é o setor de serviços com 21% (ou 9) do total de empresas, seguidos pelo setor de construção civil, terceiro colocado com 17% (ou 7). Sem dúvidas o setor de comércio se destacaria nesse CRAS, pois o mesmo abrange todo o território do centro da cidade, sendo que o Calçadão da Batista é grande fonte geradora de empregos para o Município no decorrer do ano.

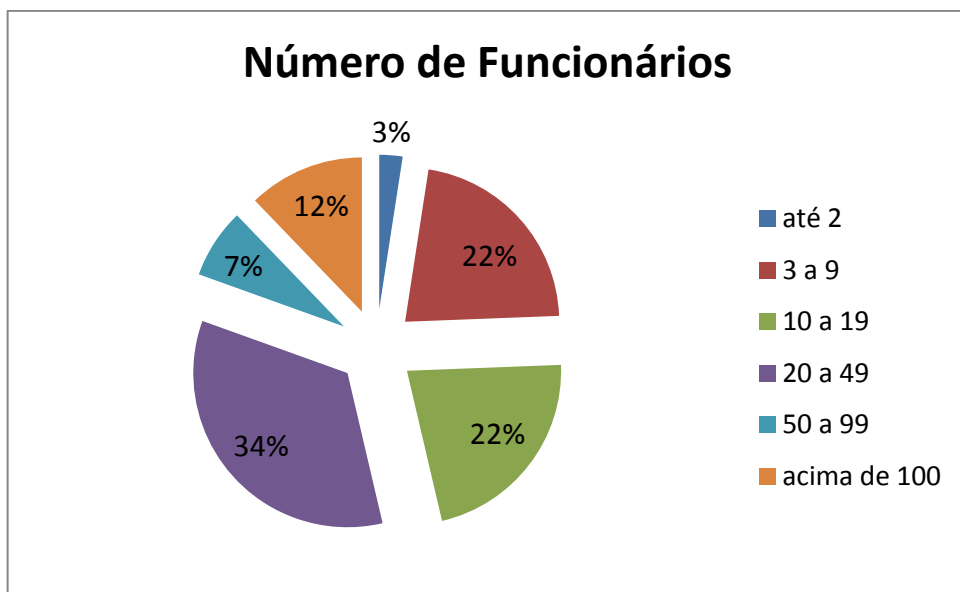
Os dados a seguir nos mostram quanto tempo essas empresas estão estabelecidas nesse território:



Fonte: Caritas Bauru

Percebe-se que 43% (14) das empresas pesquisadas estão estabelecidas há quase 20 anos, trata-se de empresas reconhecidas por seus nomes e tradição dentro da cidade. Além disso, é possível perceber que neste mesmo território têm crescido o número de novas empresas, sendo essas 18% (06) do total pesquisado.

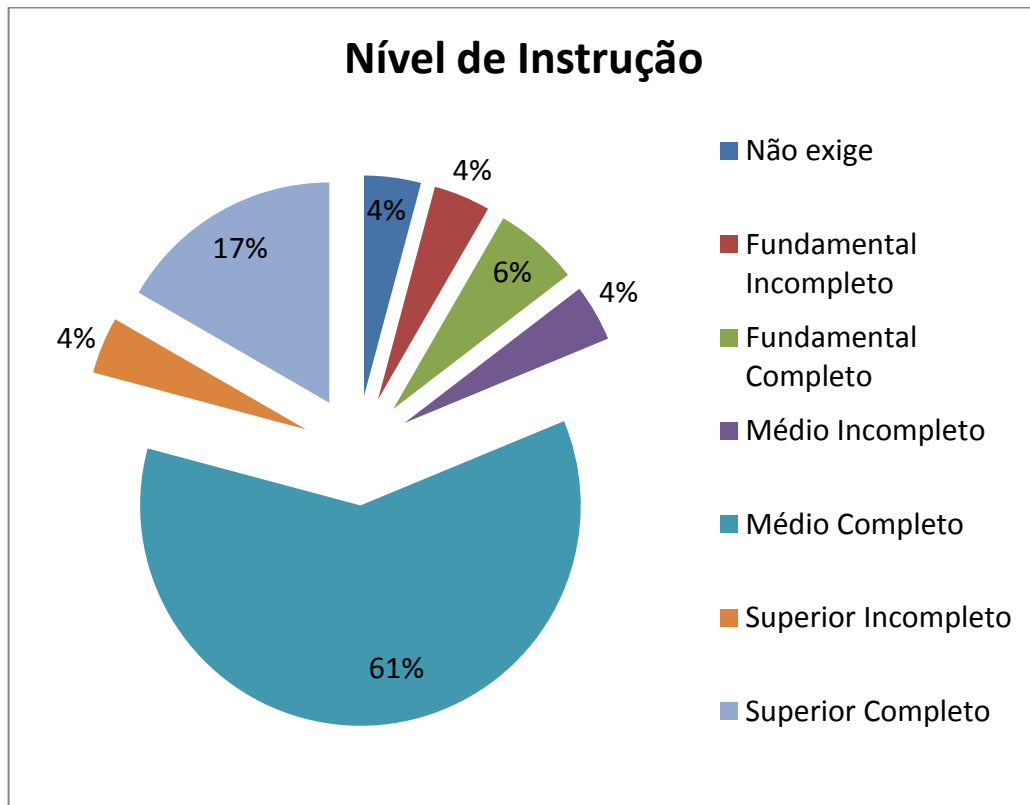
A seguir, o gráfico nos apresenta a quantidade de funcionários pertencentes de cada empresa.



Fonte: Caritas Bauru

As empresas pertencentes a esse território são de porte grande, sendo que 34% das mesmas (14) responderam que possuem em seu quadro de funcionários de 20 a 49 colaboradores. O segundo e terceiro colocado com 22% (18) declararam ter em seu quadro cerca de 3 a 19 funcionários. E apenas 12% (05) desse total possuem mais de 100 funcionários.

Em relação ao grau de escolaridade exigido na hora da contratação destaque-se:

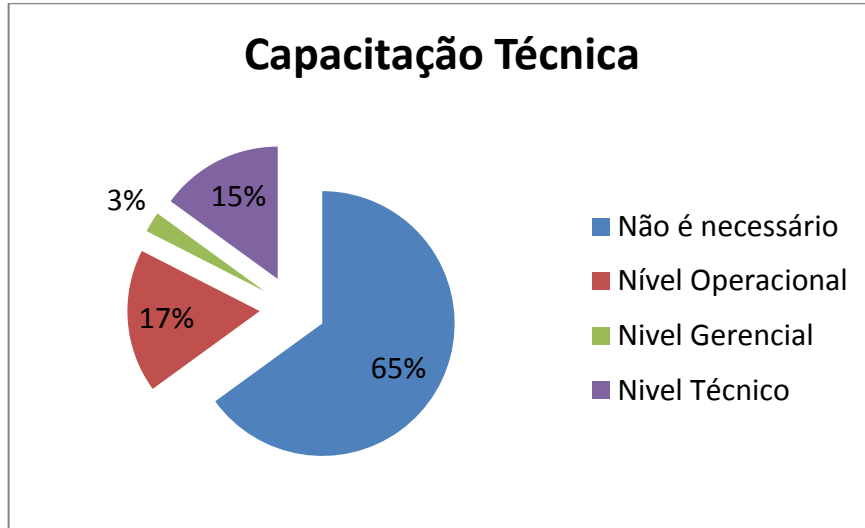


Fonte: Caritas Bauru

Que mais da metade das empresas pesquisadas, ou seja, 61% (29) têm como exigência o ensino médio completo para contratação. Se comparado a 6% (03) empresas que exigem apenas o ensino fundamental completo e outros 4% (02) que não exigem nenhum tipo de escolaridade para contratar.

Cabe ressaltar que 17% (08) das empresas pesquisadas exigem o ensino superior completo na hora da contratação. E as outras empresas participantes afirmam contratar pessoas semialfabetizadas, ou seja, pessoas que apenas saibam ler e escrever o básico.

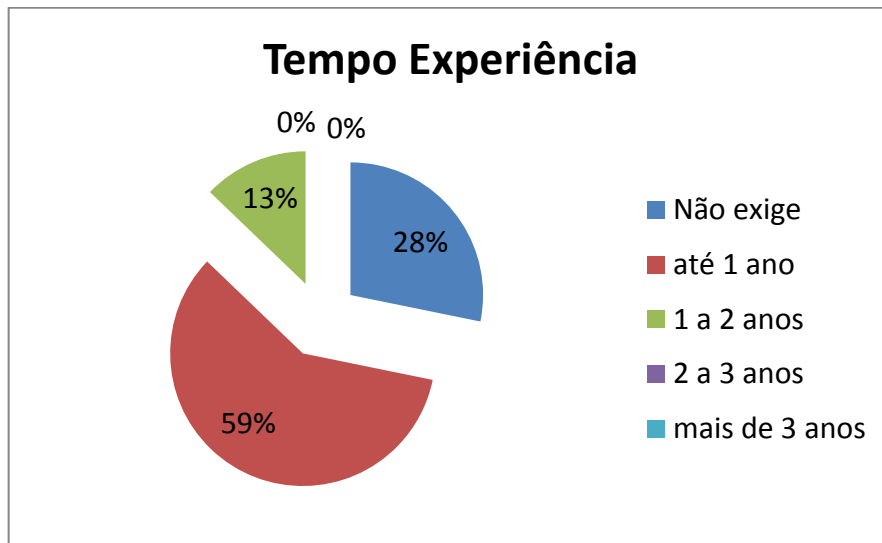
Em relação à capacitação técnica ou cursos exigidos, destaca-se que mais da metade das empresas participantes 65% (28) não têm esse tipo de exigência para contratação, como destaca o gráfico a seguir:



Fonte: Caritas Bauru

Observa-se que 17% das empresas (07) responderam exigir capacitação técnica para cargos operacionais, como por exemplo: auxiliar de limpeza, auxiliar de estoque, entre outros. Além disso, 15% das empresas (06) têm como exigência cursos técnicos para contratar, sendo destacados cursos de: técnico de informática, técnico em impressão gráfica, entre outros.

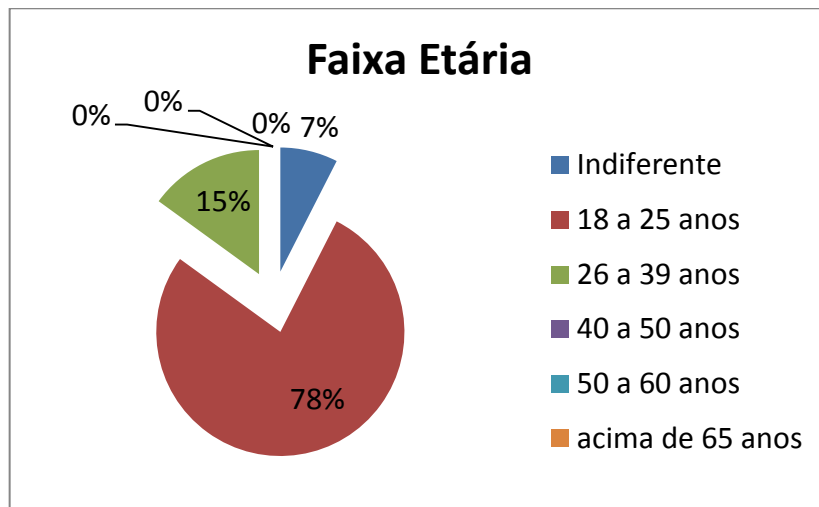
Sobre contratar pessoas com experiência na função, analisamos que:



Fonte: Caritas Bauru

A maior parte das empresas, cerca de 59% (25) têm exigência apenas efetuar a contratação de candidatos que tenham tido até 1 ano de experiência anterior. Outros 28% (11), responderam que não exigem nenhum tipo de experiência para contratar e têm preferência, pois julgam serem funcionários mais fáceis de lidar.

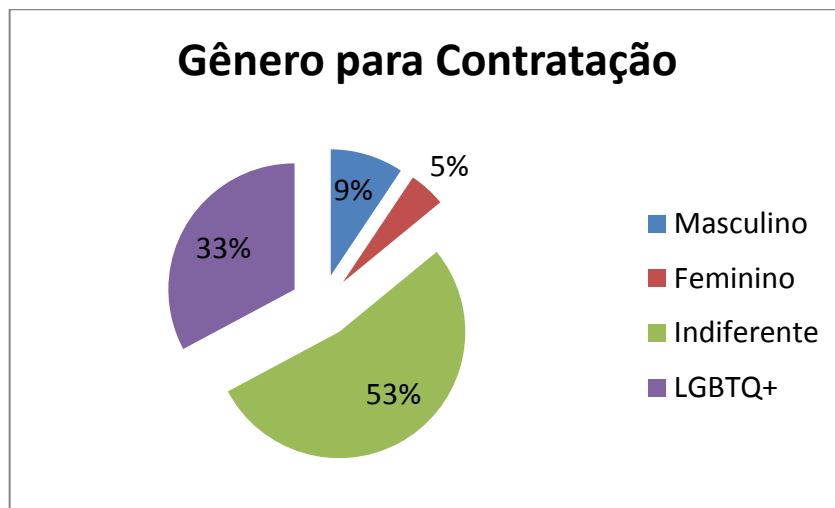
Sobre o fator idade para contratação 78% das empresas (31) responderam contratar candidatos que têm entre 18 a 25 anos, considerando a maioria formal para o trabalho, como mostra o gráfico a seguir:



Fonte: Caritas Bauru

Além disso, outros 15% pesquisados (08) dão prioridade na contratação de pessoas acima de 25 anos, pois descrevem esses candidatos (as) como mais responsáveis e comprometidos com o trabalho.

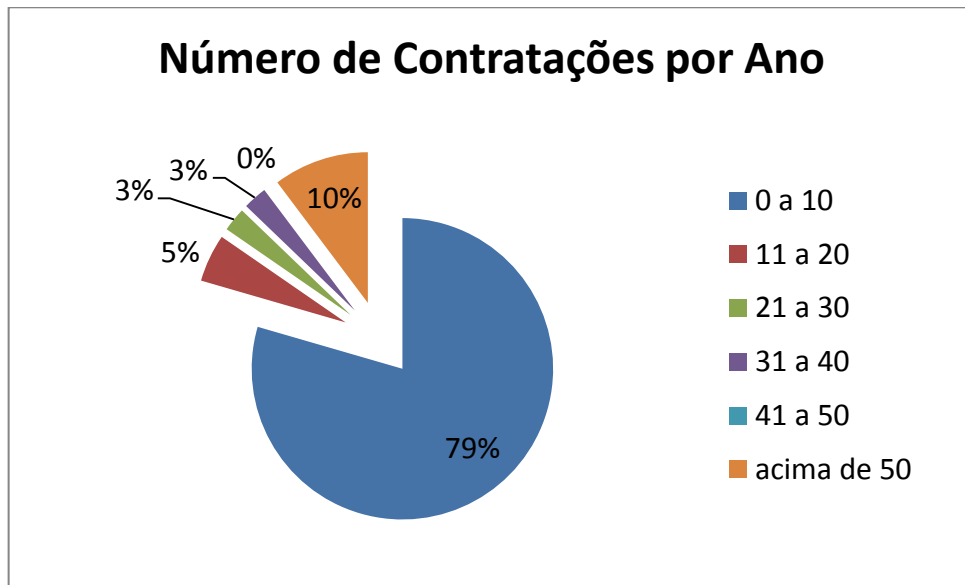
Sobre contratação de gêneros as empresas responderam que:



Fonte: Caritas Bauru

São indiferentes para a contratação do público masculino e feminino, tendo como percentual 53% das empresas (34) que partem desse princípio. Apenas 9% (06) das empresas contratam exclusivamente o público masculino e 5% (03) das empresas pesquisadas contratam exclusivamente o público feminino. Sobre o índice de contratação do público LGBTQ+ 33% das empresas (21) responderam de forma afirmativa, não demonstrando nenhum tipo de preconceito.

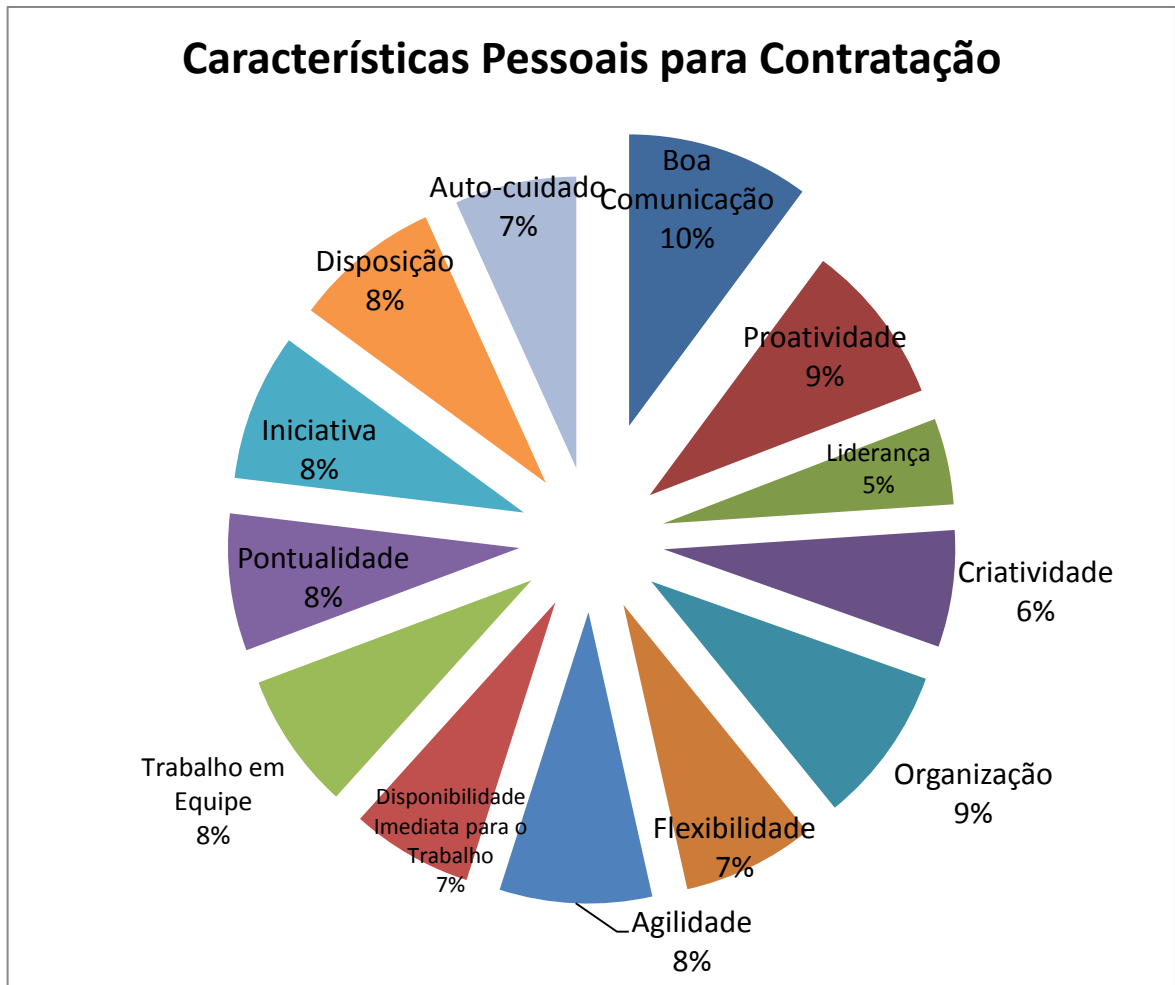
Em relação ao índice de rotatividade do ano de 2018 até a presente data da pesquisa, temos o seguinte gráfico:



Fonte: Caritas Bauru

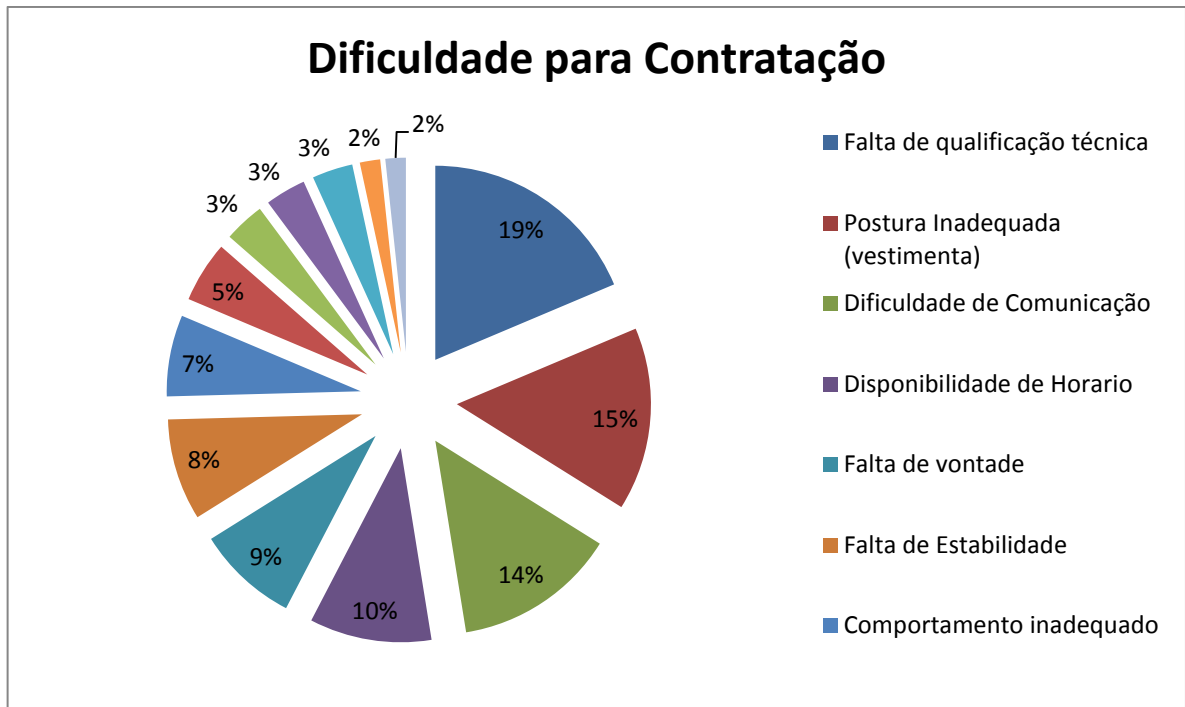
Evidenciou-se que 79% das empresas (31) apresentaram baixa rotatividade, tendo contratado até 10 pessoas. Outros 10% (04) afirmaram terem realizado mais de 50 contratações no período mencionado, explicaram que a alta rotatividade se seu por diversos motivos desde não adequação ao cargo, ou simplesmente pedidos de demissão.

Na sequência essas empresas foram questionadas sobre as características pessoais (qualidades) que consideram importantes nos candidatos, trata-se daquilo que lhe salta aos olhos como um destaque para se desempenharem de forma correta as atribuições da empresa, com isso é possível analisar que:



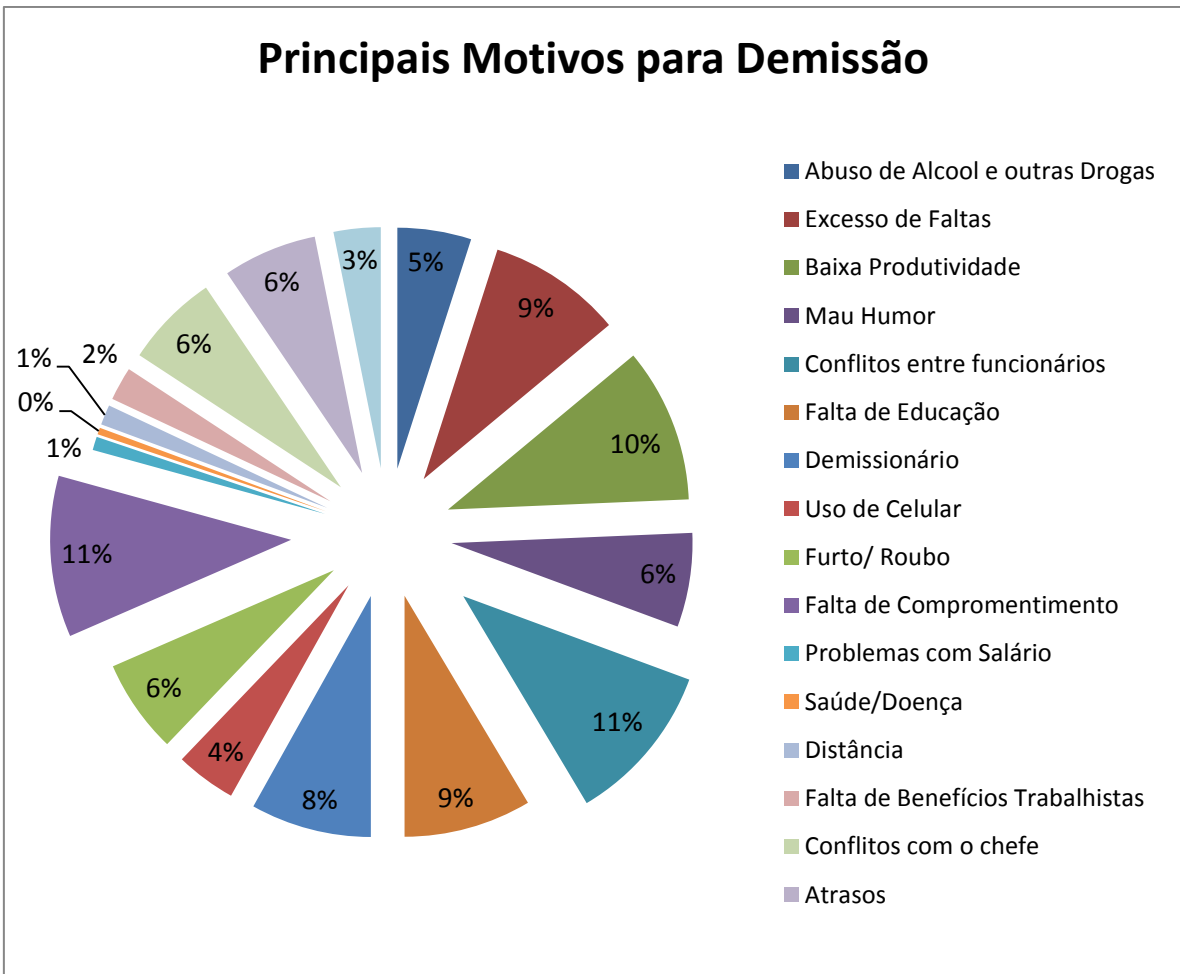
Fonte: Caritas Bauru

Houve certo equilíbrio sobre as características pessoais elencadas, isso nos leva a analisar que de certa forma todas são imprescindíveis para um bom candidato. Porém boa comunicação foi o primeiro mais elencado com 10% das empresas (36), seguidos por proatividade com 9% (32) e organização com 9% (31). Em contra partida liderança foi a característica menos elencada com cerca de 5% (17) do total.



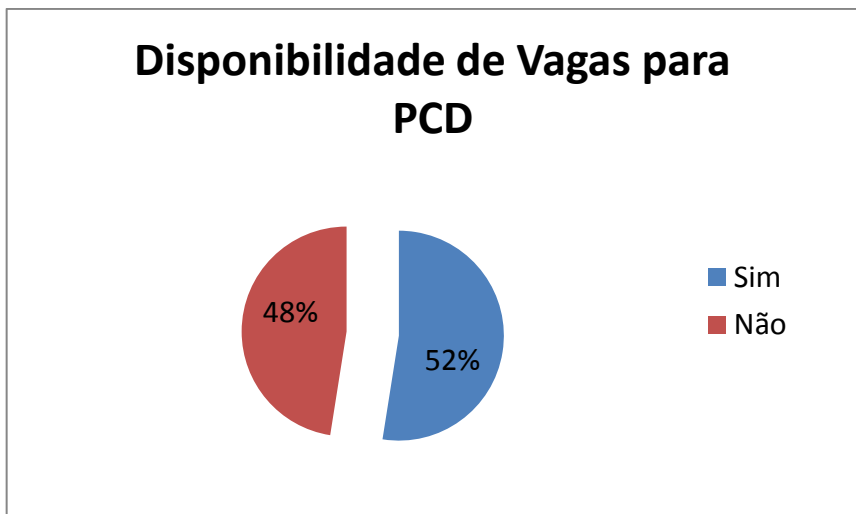
Fonte: Caritas Bauru

O gráfico a seguir nos dá um comparativo em relação aos principais motivos para demissão. Os mais destacados foram os itens “conflito entre funcionários” e “falta de comprometimento”, ambos representando cerca de 11% (24) de empresas pesquisadas, estando acima apenas do item “baixa produtividade” com 10% (23). Diversas empresas afirmaram não encontrar pessoas dispostas a trabalhar, mas apenas interessadas no benefício financeiro que o emprego lhe proporciona, como vemos abaixo:



Fonte: Caritas Bauru

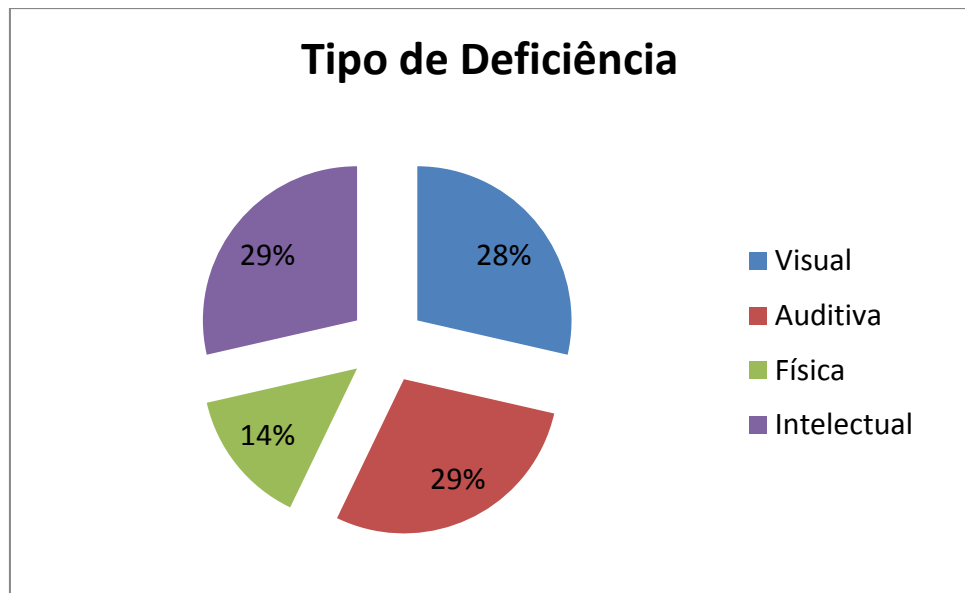
O gráfico a abaixo nos da uma visão geral sobre o índice de contratação de Pessoas Com Deficiência (PCD), nesse sentido podemos afirmar que:



Fonte: Caritas Bauru

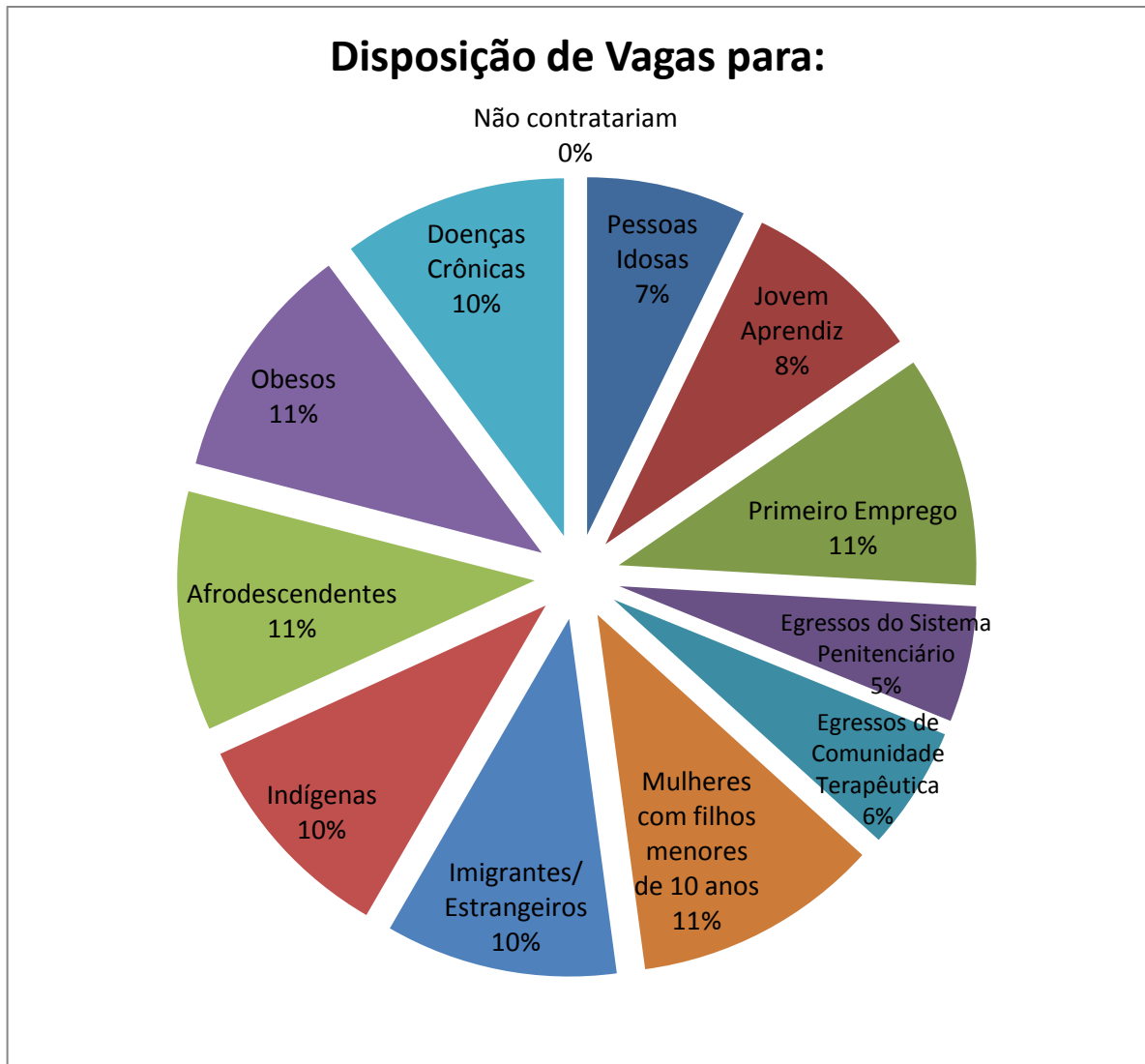
O índice geral sobre essas duas respostas foi quase o mesmo sendo que 52% das empresas (21 do total) responderam contratar esse tipo de público e 48% das empresas (19 do total) responderam não contratar. Fazendo a análise da real dificuldade de inserir esse público tido como minoria no mercado de trabalho.

As empresas que efetuam a contratação do público PCD se dividem nas quatro maiores especificidades: visual, auditiva, física e intelectual. Nesse território de abrangência os deficientes auditivos e intelectuais são os mais inseridos no mercado, representando cerca de 29% das empresas pesquisadas (8 do total). Já os deficientes físicos têm um nível mais baixo de inserção e representam cerca de 14% (02) apenas.



Fonte: Caritas Bauru

Ainda falando sobre a dificuldade em inserir as minorias no mercado de trabalho, o gráfico a seguir nos dá um demonstrativo dessa realidade, vemos que:



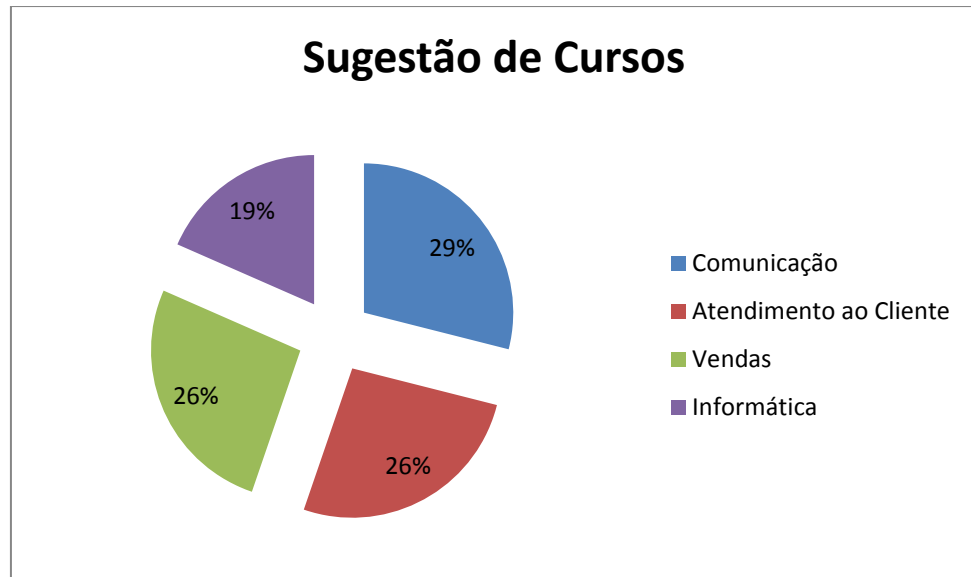
Fonte: Caritas Bauru

De acordo com os resultados os três tipos de minorias mais contratados são: Mulheres com filhos menores, Afrodescendentes e Primeiro Emprego, representando 11% das respostas obtidas, ou cerca de 35 empresas opinando sobre a mesma realidade (34, 33, 32, respectivamente). Além disso, cabe destacar que as três minorias menos contratadas são: Egressos do Sistema Penitenciário e de Comunidade terapêutica e Pessoas Idosas, respectivamente correspondem a 5% (16), 6% (17) e 7% (22) do total de respostas.

Trata-se de pessoas excluídas da sociedade pelo seu histórico e julgadas como criminosas ou incapazes de se desenvolver no trabalho, por esse motivo a maior parte das empresas preferem não contratar esse público.

A seguir, apresentamos os principais cursos sugeridos pelas empresas desse território. Tal item é de extrema importância porque a partir de sua realidade,

elencaram cursos que poderão se implementados pela Prefeitura para capacitar a população desempregada.



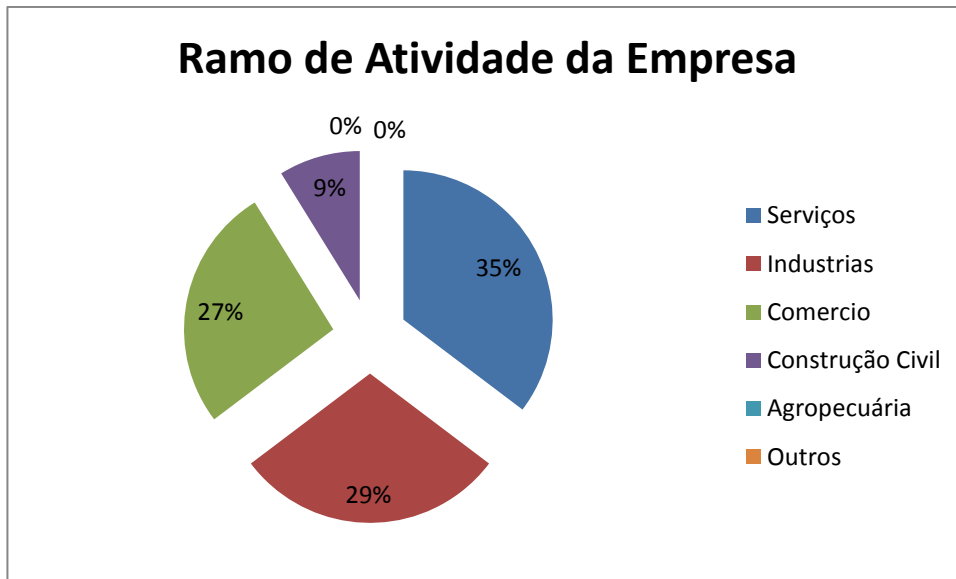
Fonte: Caritas Bauru

O curso de comunicação foi o mais sugerido com 29% (11) do total de empresas pesquisadas. Essa sugestão partiu do princípio que os próprios candidatos não conseguem ao menos se expressar no momento da entrevista de emprego, gerando dificuldade de comunicação e não contratação.

6.2.2 CRAS Ferradura Mirim

No território de abrangência do referido CRAS, 34 empresas participaram da pesquisa e 93 se recusaram a responder, totalizando assim 127 empresas identificadas no território.

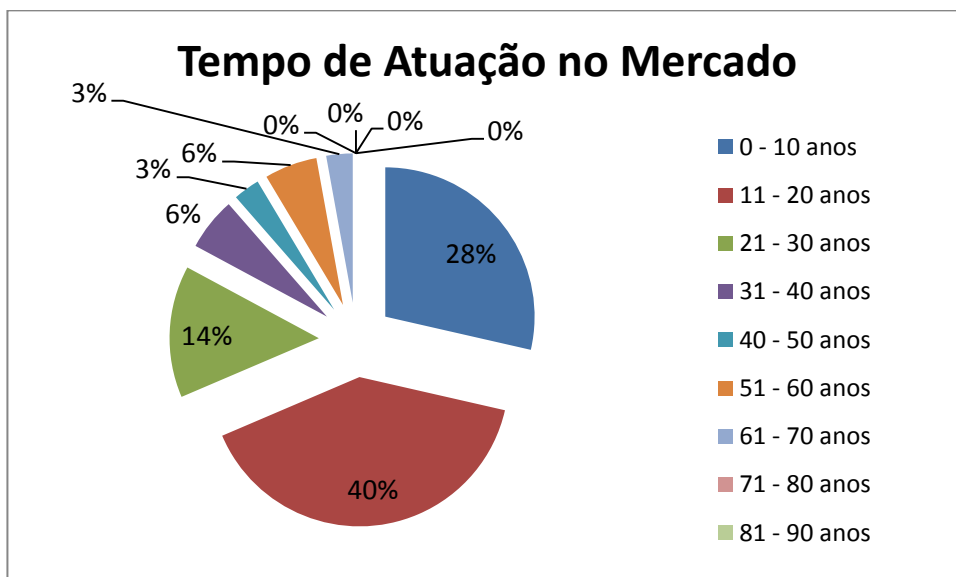
Sobre o ramo de atividades das empresas pertencentes a esse território analisamos:



Fonte: Caritas Bauru

Que o item serviços representa cerca de 35% (12) do total pesquisado, porém o dado apontado é equivocado uma vez que a real prevalência nesse CRAS se dá no setor de indústria, sendo uma forte engrenagem para o desenvolvimento financeiro do Município. Tal divergência se deu através da dificuldade que a pesquisadora encontrou em contatar essas empresas, muitas se quer responderam a nossa ligação ou solicitação via e-mail, sendo impossível que esse grande universo fosse pesquisado.

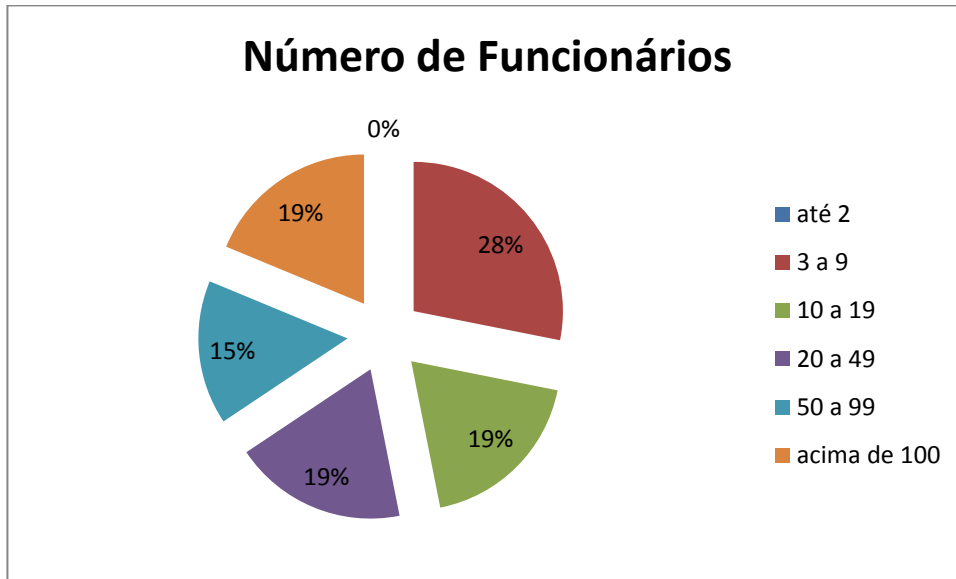
No que diz respeito ao tempo de atuação dessas empresas pesquisadas no mercado, destacamos que:



Fonte: Caritas Bauru

De forma geral cerca de 40% (14) das empresas estão estabilizadas no Município entre 11 – 20 anos. Outros 28% (10) são novas empresas, instaladas a menos de 10 anos. E apenas 6% do geral pesquisado correspondem a empresas com mais de 50 anos de atuação.

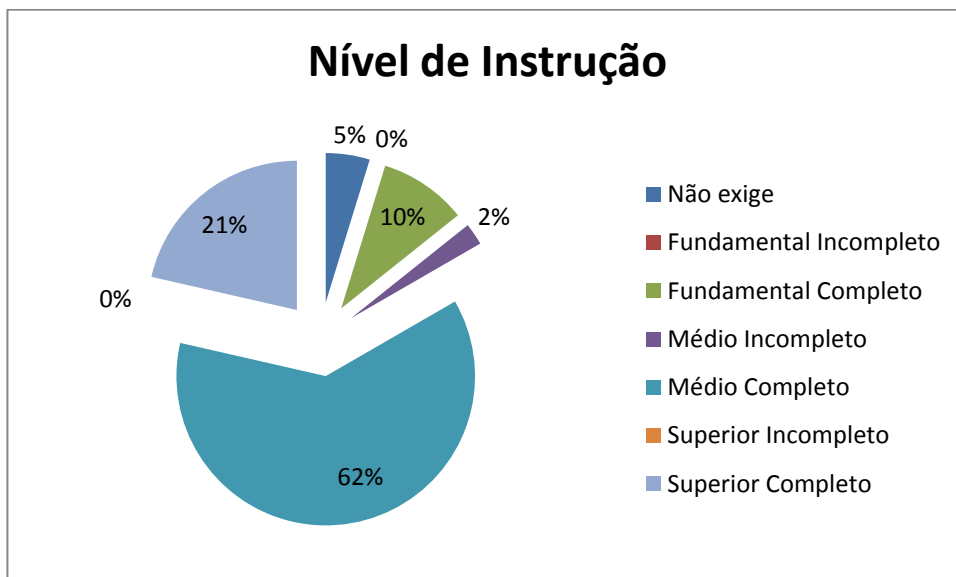
Sobre o quadro de funcionários elas responderam que:



Fonte: Caritas Bauru

28% (9) possuem entre 3 a 9 funcionários tratando-se de empresas pequenas, se comparado ao segundo maior colocado com 19% (6), onde relatam possui mais de 100 colaboradores em seu quadro geral.

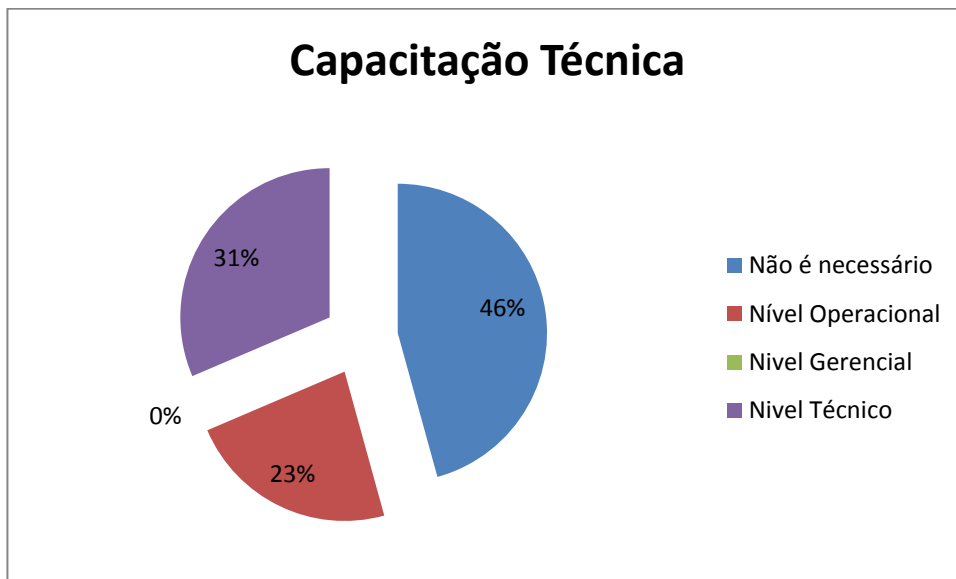
Em relação ao grau de escolaridade exigido na contratação, revelou-se que:



Fonte: Caritas Bauru

Mais da metade das empresas pesquisadas têm como exigência o ensino médio completo representando cerca de 62% (26) desse universo. Se compararmos com a exigência de ensino fundamental completo esse número cai muito, representando apenas 10% (4) do total. É ainda menor o número de empresas que não possuem essa exigência, sendo apenas 5% (02). Outros 21% (09) exigem o ensino superior completo para cargos mais elitizados e de maior responsabilidade.

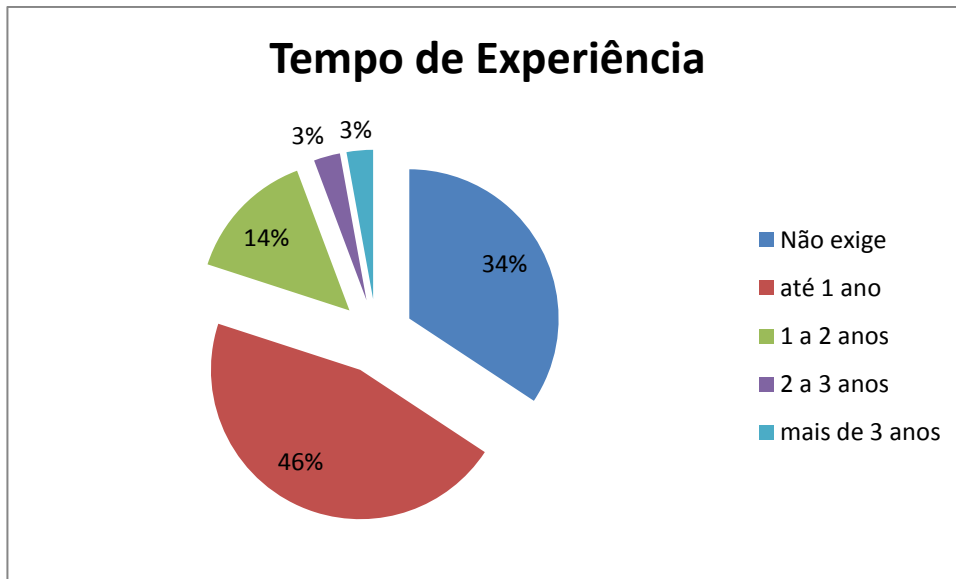
A mesma exigência para capacitação técnica tem uma mudança significativa, como nos mostra o gráfico a seguir.



Fonte: Caritas Bauru

Onde 46% (16) da realidade pesquisada afirmou não exigir cursos relacionados ao cargo para contratar. Outros 31% (11) apontam necessitar dessa mão de obra qualificada, uma vez que seu ramo de atuação torna-se específico demais e possuindo em seu quadro funcionários capacitados conseguem garantir a qualidade em seus serviços prestados.

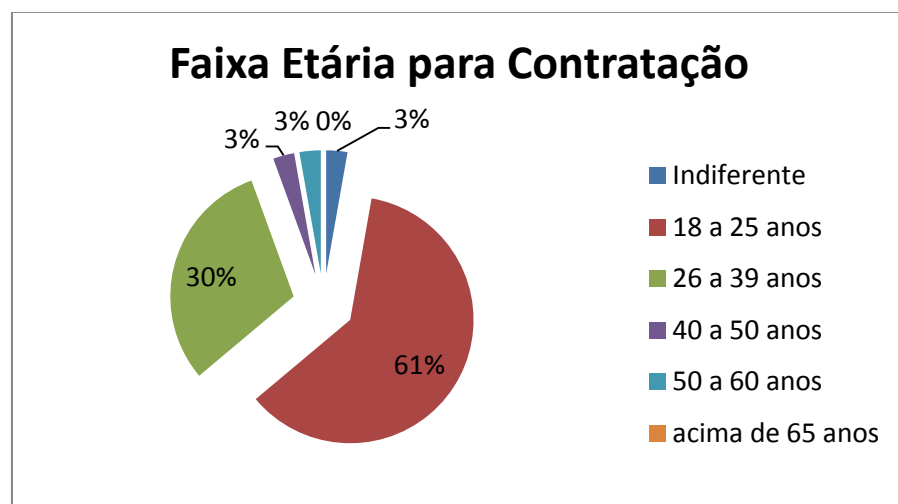
Em relação à exigência de experiência notamos que:



Fonte: Caritas Bauru

Quase a metade pesquisada tem por exigência até um ano de experiência no cargo, contabilizando 46% (16) do total. Em contra ponto outros 34% (12) do total não tem nenhuma exigência, isso nos mostra que principalmente as indústrias localizadas no Distrito têm um grau de exigência único e específico.

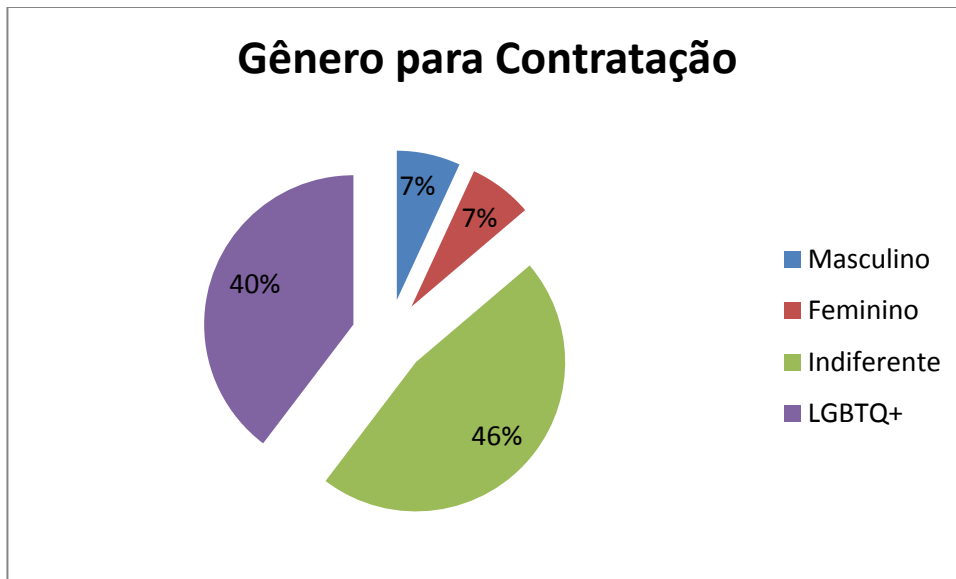
Sobre a faixa etária para a contratação, os resultados nos mostram que a maior parte pesquisada tem preferência e prioridade por candidatos acima de 18 anos, sendo correspondente a 61% (22) do total, como nos mostra o gráfico a seguir.



Fonte: Caritas Bauru

Outros 30% (11) optam por contratar funcionário com idade superior a 25 anos, alegando tratar-se de pessoas mais responsáveis e comprometidas com o serviço.

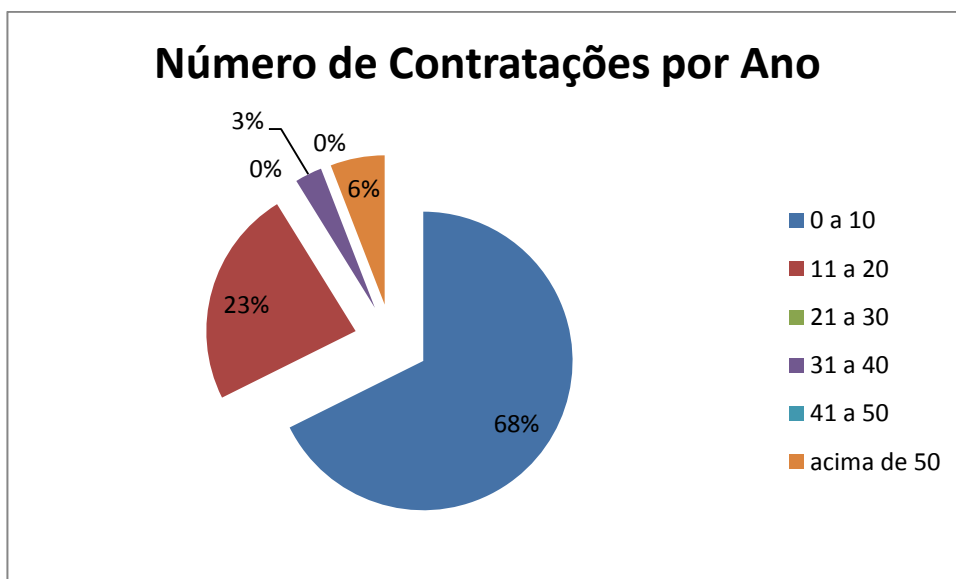
Sobre preferência de gênero para na contratação vemos que:



Fonte: Caritas Bauru

Cerca de 46% (27) são indiferente para contratação do público masculino ou feminino. Apenas 7% (04) das empresas optam pela preferência exclusivamente masculina ou feminina. Já em relação à inserção do público LGBTQ+ 40% (23) responderam de forma positiva, alegando não possuir nenhum tipo de impedimento a futura contratação.

Sobre o índice de rotatividade em relação ao último ano destaca-se

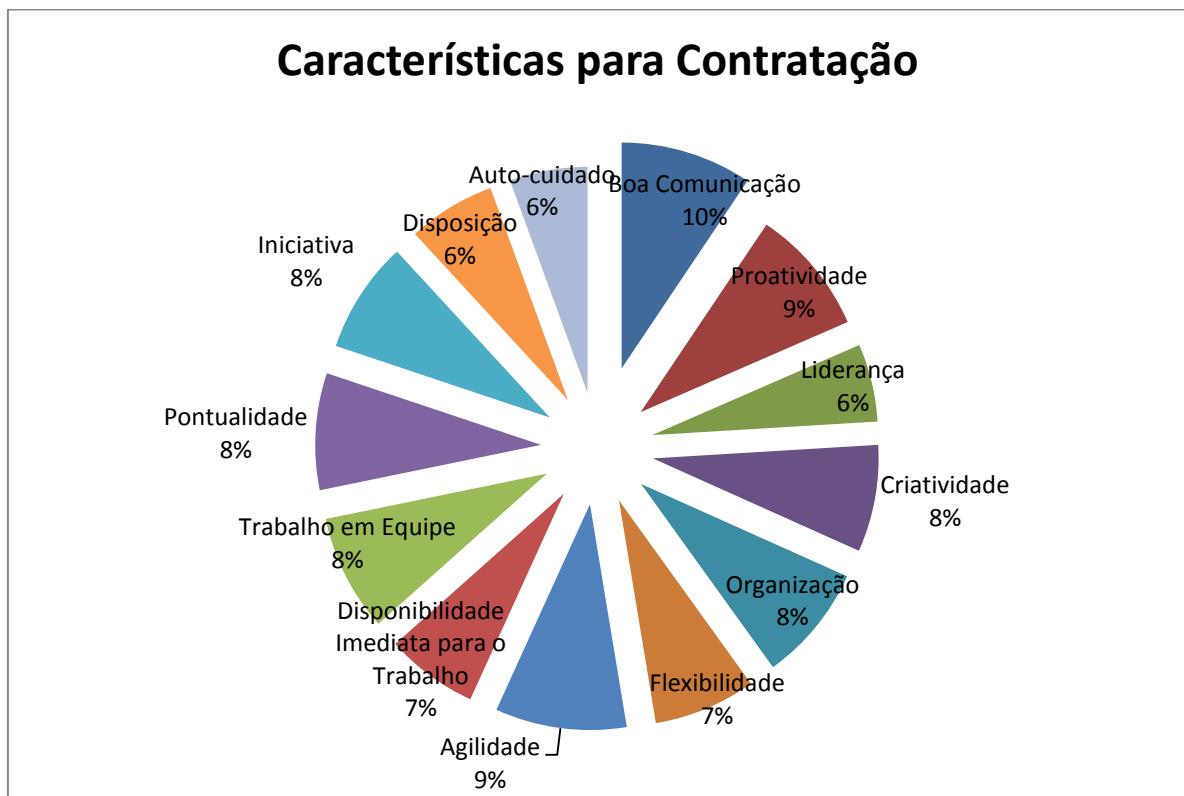


Fonte: Caritas Bauru

Que em média 68% (23) das empresas realizaram entre 0 a 10 contratações e outros 23% (8) chegaram a realizar por volta de 11 a 20 contratações no mesmo

ano. Ambas as estimativas estão baixas e aceitáveis se comparado a real crise no qual o País se encontra, nesse caso, manter um funcionário é benéfico para ambas às partes.

Quando questionados sobre as características pessoais (qualidades) que se buscam em um candidato na hora da contratação, as empresas elencaram diversas características como nos mostra o gráfico a seguir, entretanto a que mais se destaca é a “boa comunicação” com o índice de 10% (27) do total apresentado.

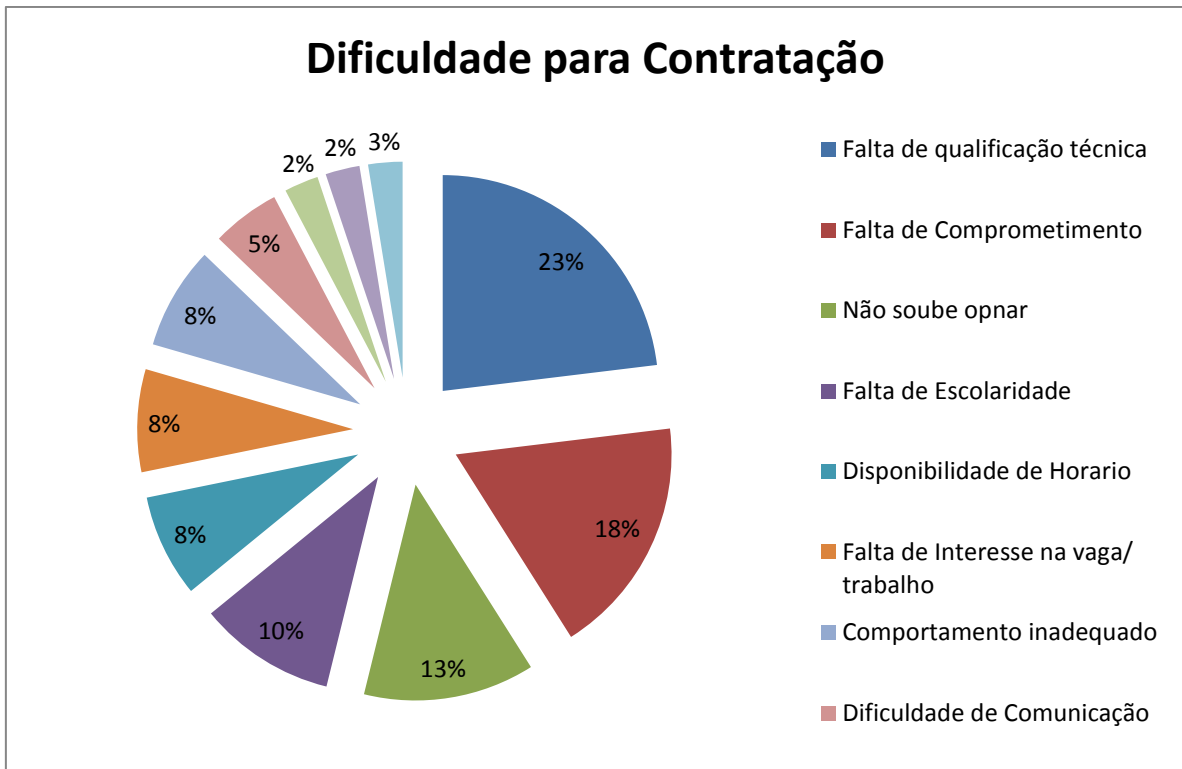


Fonte: Caritas Bauru

Tal item se destaca entre os outros uma vez que as empresas a consideram um fator interessante para o desenvolvimento da função a qual o candidato presta, comunicar-se não é saber falar corretamente, mas acima de tudo compreender com clareza os objetivos e expectativas da empresa em relação ao funcionário.

Outras duas características mais mencionadas são agilidade e proatividade com cerca de 9% (26) do total mencionado. O item “autocuidado” foi o que menos se destacou, talvez pelo fato das empresas compreenderem que se trata de algo pessoal e que pode ser desenvolvido com o passar do tempo.

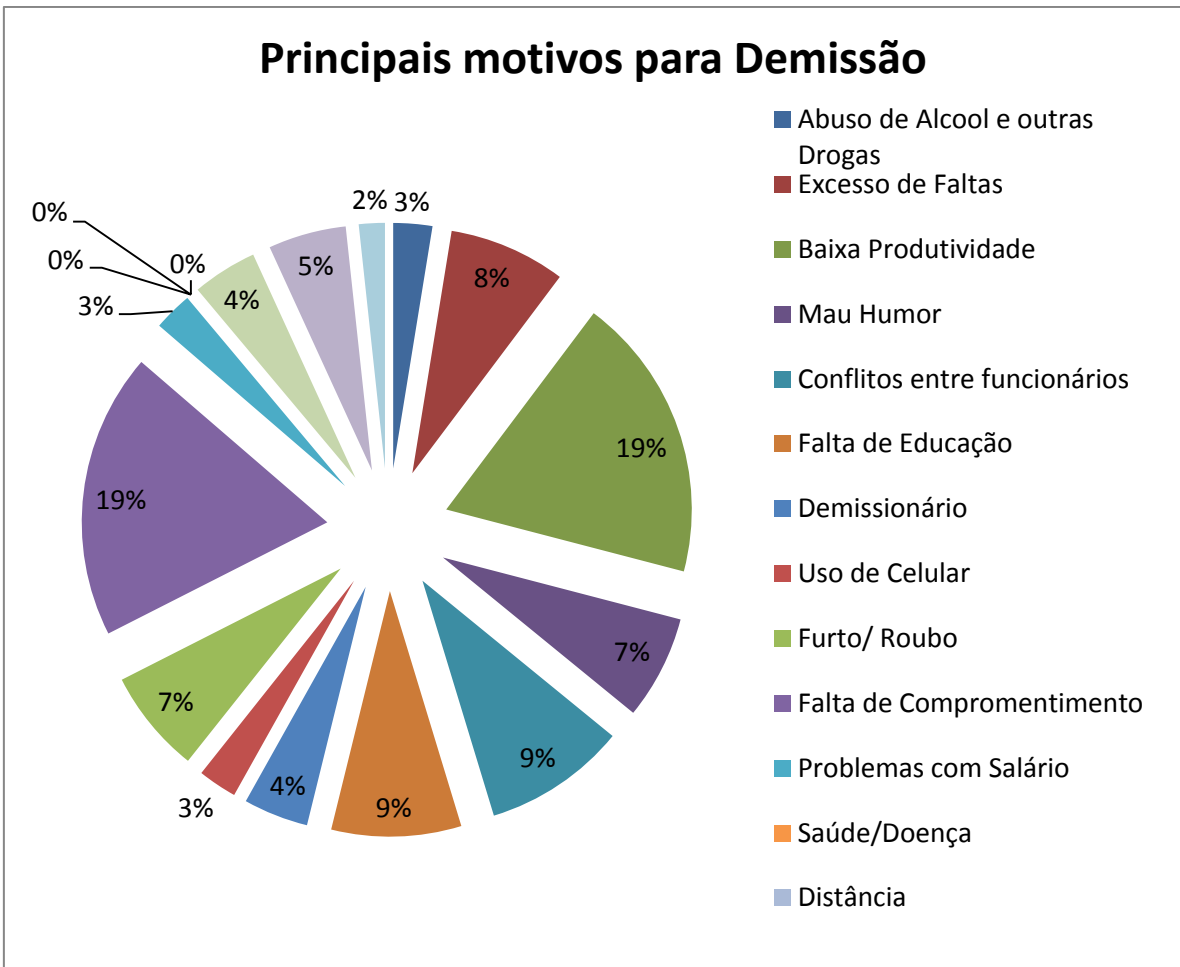
Sobre as principais dificuldades encontradas na hora da contratação destaca-se:



Fonte: Caritas Bauru

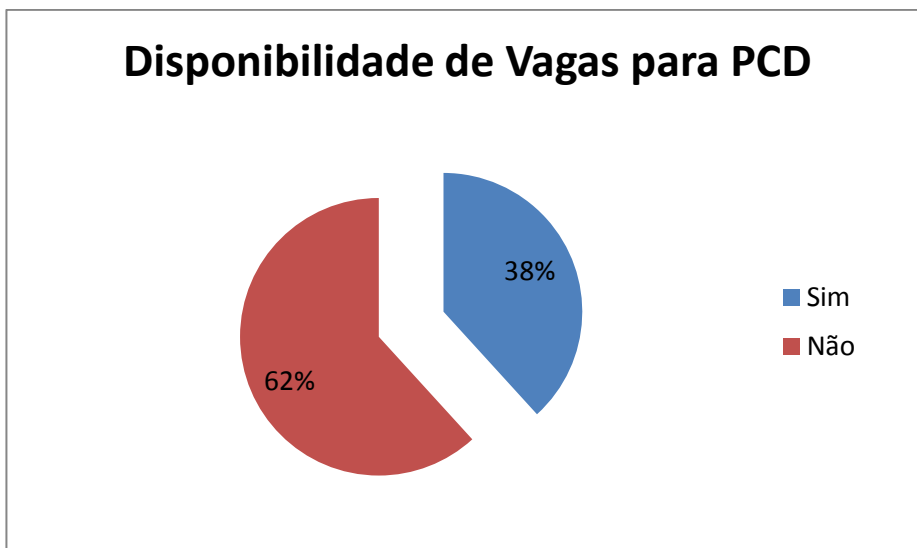
Falta de qualificação técnica 23% (09) e falta de comprometimento 18% (07) do total. Nesse caso, as empresas (principalmente as do Distrito) afirmaram terem problemas em encontrar pessoas com capacidade técnica, pois ao exigirem cursos não encontram pessoas que tenham condições financeiras de banca-los. Outro fator importante mencionado é a inadequação comportamental no ambiente de trabalho, funcionários que confundem os ambientes e possuem comportamentos que prejudicam não só a si, mas aos colegas.

Quando as empresas foram questionadas sobre seus motivos para demitir os dois itens mais mencionados foram Falta de Comprometimento e Baixa Produtividade, ambos correspondendo a 19% (22) e do total como nos mostra o gráfico a seguir:



Fonte: Caritas Bauru

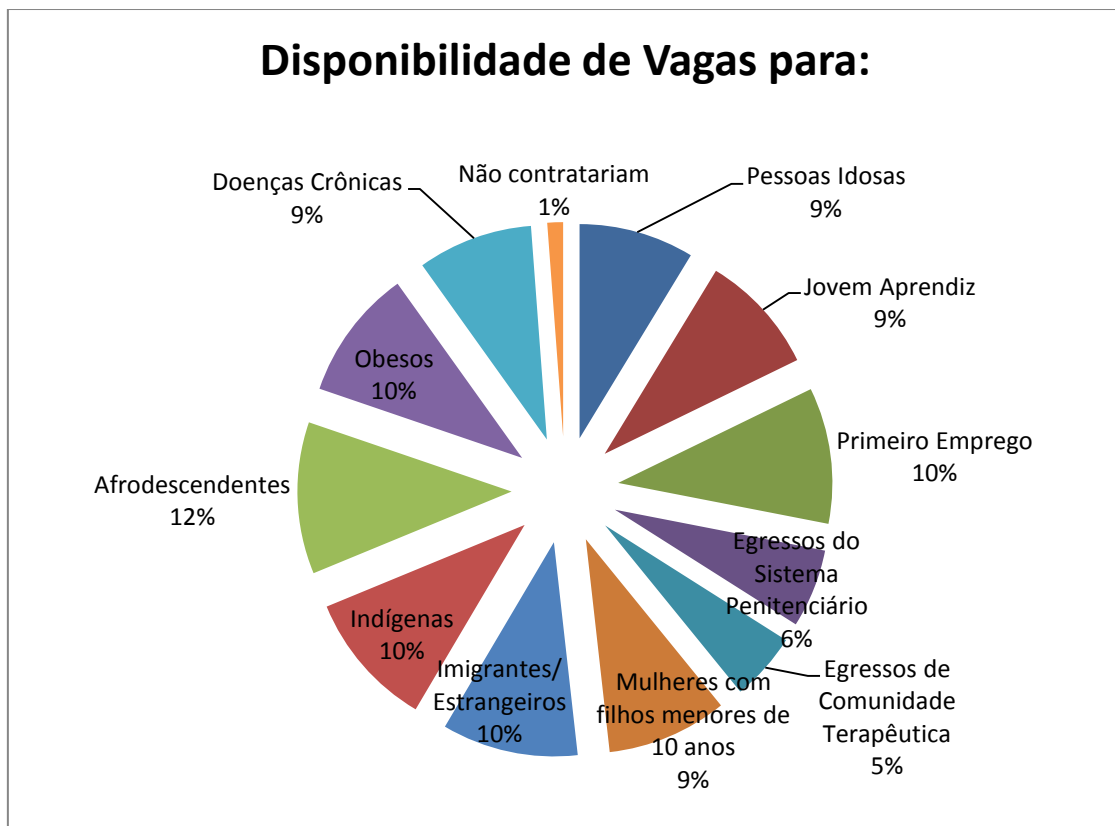
Em relação à inserção de Pessoas Com Deficiência (PCD), o gráfico nos mostra que 62% (21) das empresas não realizam a contratação desse público, se comparado a 38% (13) que contratam como nos mostra a seguir:



Fonte: Caritas Bauru

Em relação às empresas que contratam PCD's, 33% (06) deles são deficientes físicos, 28% (05) são deficientes auditivos, 22% (04) são deficientes intelectuais e 17% (03) são deficientes visuais.

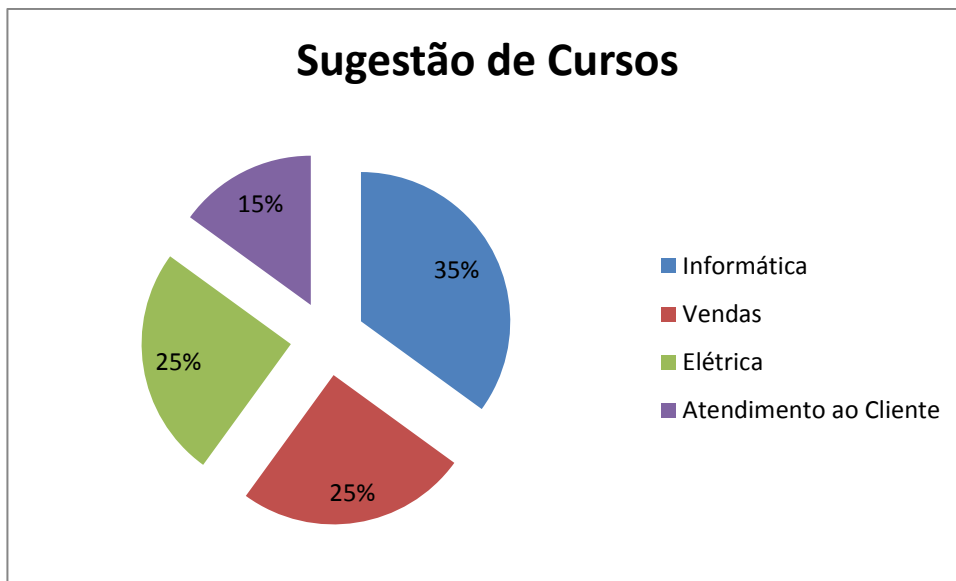
Ainda citando as minorias e sua inserção no mercado de trabalho, o gráfico abaixo nos dá um comparativo de diversos públicos:



Fonte: Caritas Bauru

Nota-se que 12% (29) das empresas relataram efetuar a contratação de afrodescendentes, 10% (26) relatam contratar imigrantes/estrangeiros e indígenas e outros 10% (26) relatam dar oportunidades para jovens em busca do primeiro emprego. Em contrapartida 5% (15) do total relata não contratar egressos do sistema penitenciário e outros 1% (03) afirmam não contratar nenhuma minoria mencionada.

A seguir, apresentamos os principais cursos sugeridos pelas empresas desse território. Tal item é de extrema importância porque a partir de sua realidade, elencaram cursos que poderão ser implementados pela Prefeitura para capacitar a população desempregada.



Fonte: Caritas Bauru

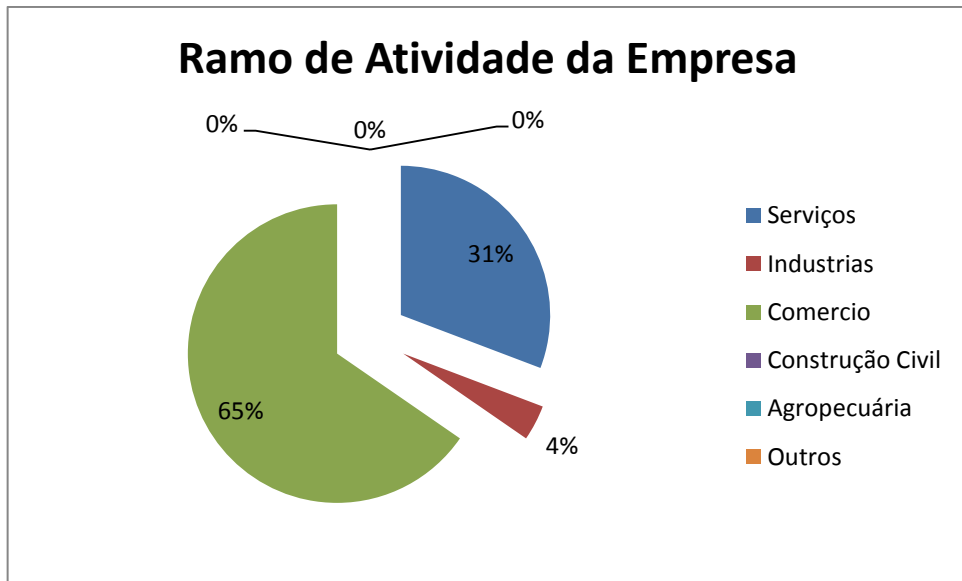
Portanto, o curso de informática foi o que mais se destacou com cerca de 35% (07) do total. Os participantes da pesquisa relataram a dificuldade que grande parte da população tem em ligar/desligar o computador, esse é um fator predominantemente negativo para a não contratação.

Outro curso bastante sugerido é o de vendas, onde 25% (05) das empresas relatam terem em seus quadros funcionários que não conseguem permanecer na empresa porque tem dificuldades em atingir metas.

6.2.3 CRAS Godoy

No território de abrangência do referido CRAS, 26 empresas participaram da pesquisa e 43 se recusaram a responder, totalizando assim 69 empresas identificadas no território.

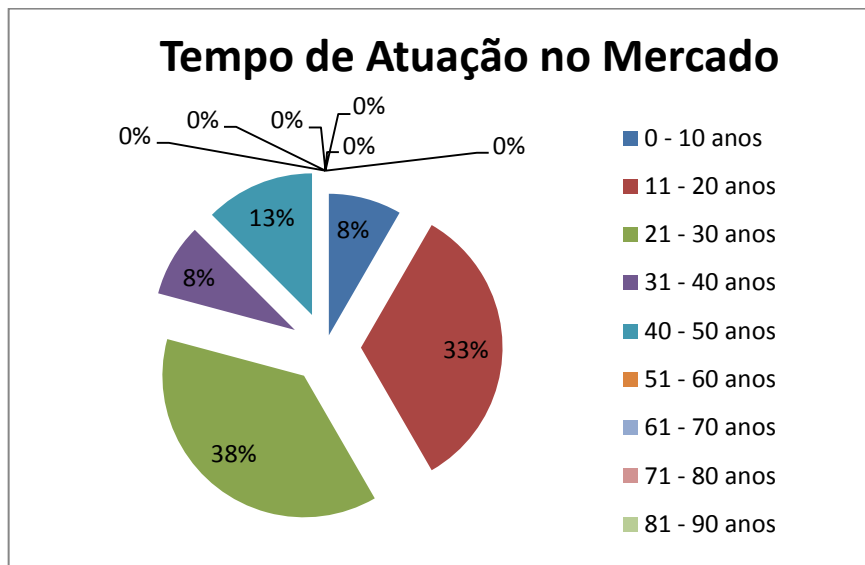
Sobre o ramo de atividades das empresas pertencentes a esse território analisamos:



Fonte: Caritas Bauru

O setor do comércio se destaca chegando a corresponder cerca de 65% (17 do total) das empresas pesquisadas: são elas supermercados, lojas, depósito de gás, etc. Em seguida o setor de prestação de serviços representa cerca de 31% (08) do total pesquisado.

No que se refere ao tempo em as essas empresas estão estabelecidas no Município, analisamos que 38% (09) delas está há mais de 20 anos como nos mostra o gráfico a seguir:

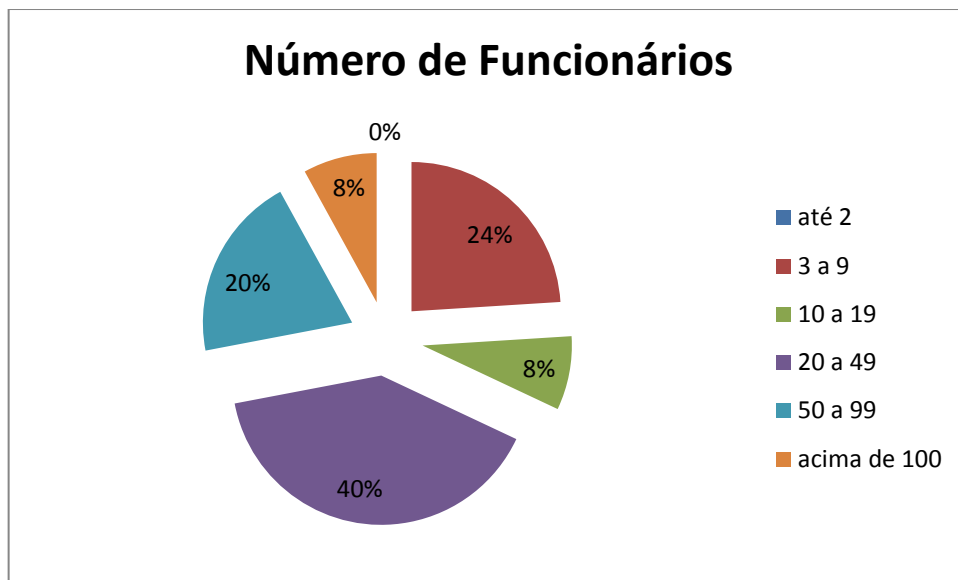


Fonte: Caritas Bauru

Podemos analisar que uma pequena porcentagem, cerca de 8% (02) das empresas pesquisadas é relativamente nova. Analisamos assim que esse território

possui empresas reconhecidas pela população, através do seu compromisso ético e com a comunidade em torno.

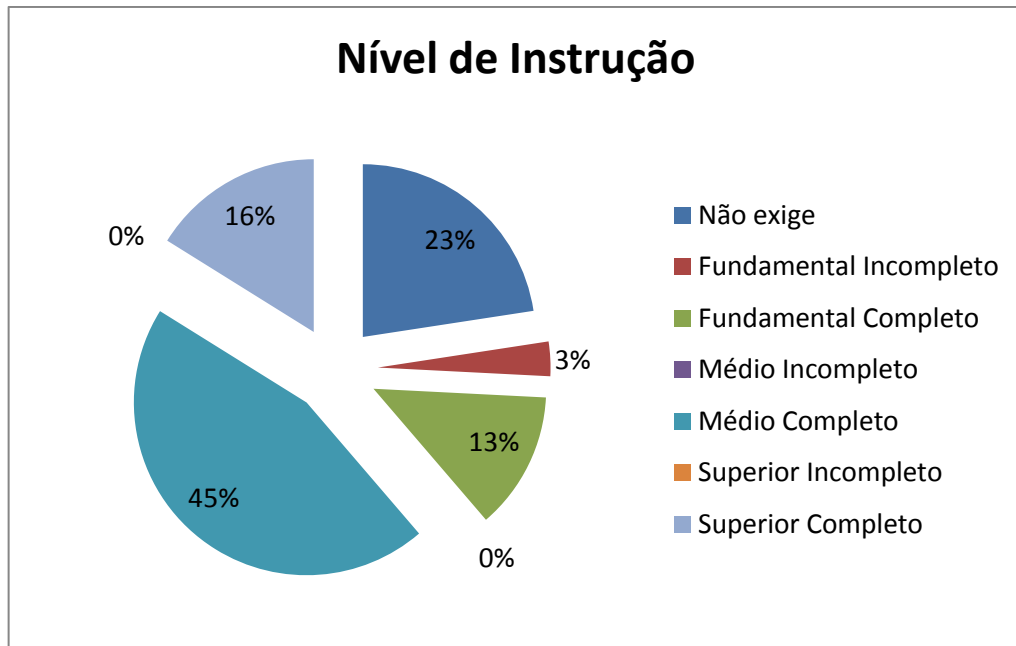
No que diz respeito ao quadro de funcionários de cada empresa, temos o seguinte resultado:



Fonte: Caritas Bauru

Das 26 empresas pesquisadas, 10 delas (40%) são as que mais possuem funcionários, totalizando hoje cerca de 20 a 49 funcionários. Seguidos apenas de 24% (6 do total) que afirmam ter entre 3 a 9 funcionários. Nenhuma empresa desse território tem em seu quadro mais de 100 funcionários.

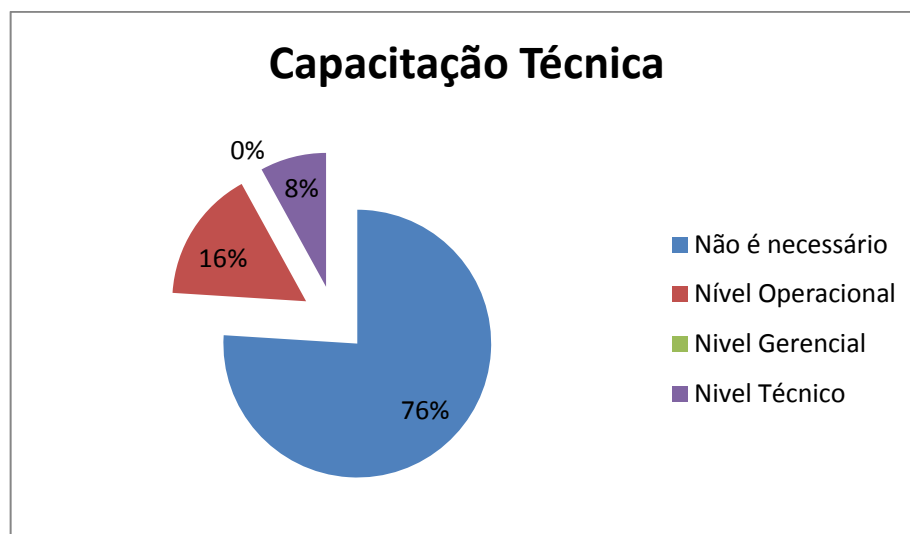
No que tange a exigência de escolaridade para contratação destaca-se:



Fonte: Caritas Bauru

O ensino médio completo é exigido por 45% (14 do total) de empresas pesquisadas, como item indispensável para contratação. Seguidos por outras 23% (7 do total) das empresas que não possuem nenhuma exigência em relação a esse fator. E apenas outros 16% (5 do total) que afirmam contratar exclusivamente pessoas que possuem ensino superior.

Em relação à capacitação técnica ou cursos exigidos, destaca-se que mais da metade das empresas pesquisadas, ou seja, 76% (19) delas não têm por exigência cursos de capacitação como nos mostra o gráfico a seguir:



Fonte: Caritas Bauru

E apenas outros 16% (04) têm como exigência cursos operacionais, como por exemplo, manipulação de alimentos e operador de empilhadeira.

No que tange ao tempo de experiência solicitado para contratação, o quadro abaixo nos mostra que:

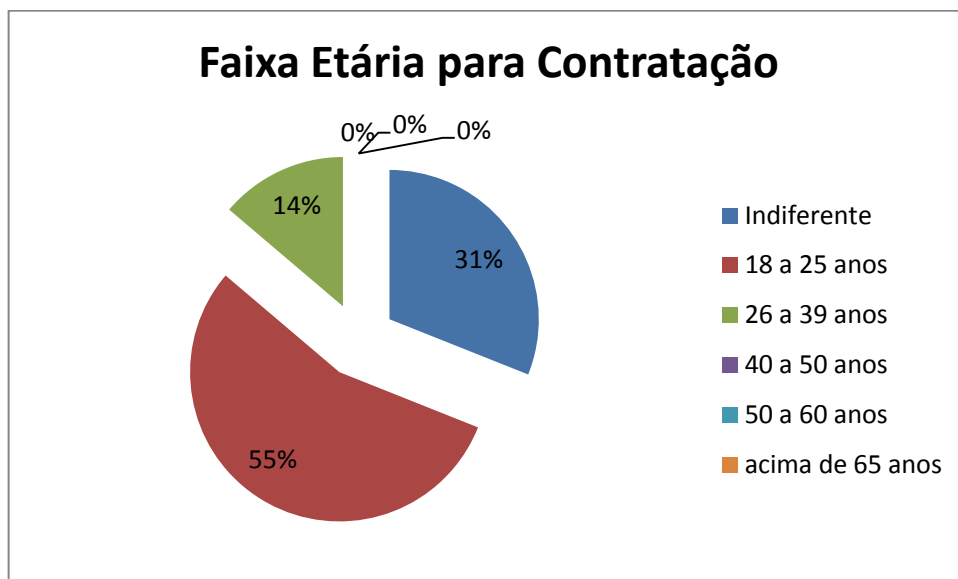
Quadro 03: Tempo de experiência

Tempo de Experiência	
Não exige	0
até 1 ano	11
1 a 2 anos	0
2 a 3 anos	0
mais de 3 anos	0

Fonte: Caritas Bauru

Das empresas que responderam a esse item, todas mencionaram exigir até 1 ano de experiência na função, para efetivar contratação. Muitas das empresas relataram problemas enfrentados no passado com funcionários inexperientes e por esse motivo passaram a ter esse tipo de exigência.

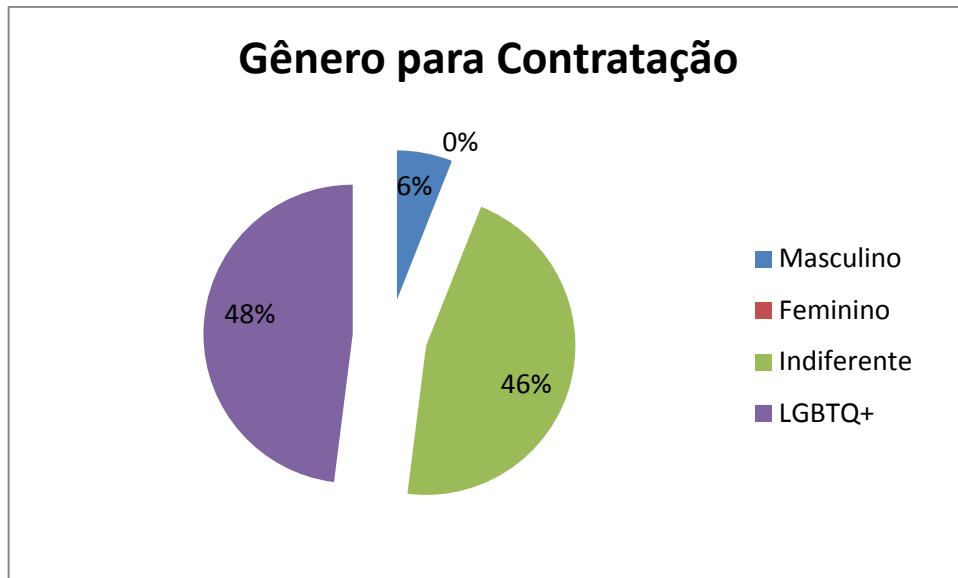
Sobre a faixa etária para contratação 55% (16) das empresas relatam dar preferência para candidatos com idade entre 18 a 25 anos, como nos mostra a seguir.



Fonte: Caritas Bauru

Outras 31% (09) das empresas responderam não terem exigência de idade, são flexíveis a esse fator, alegando contratarem pessoas que mostram interesse em trabalhar.

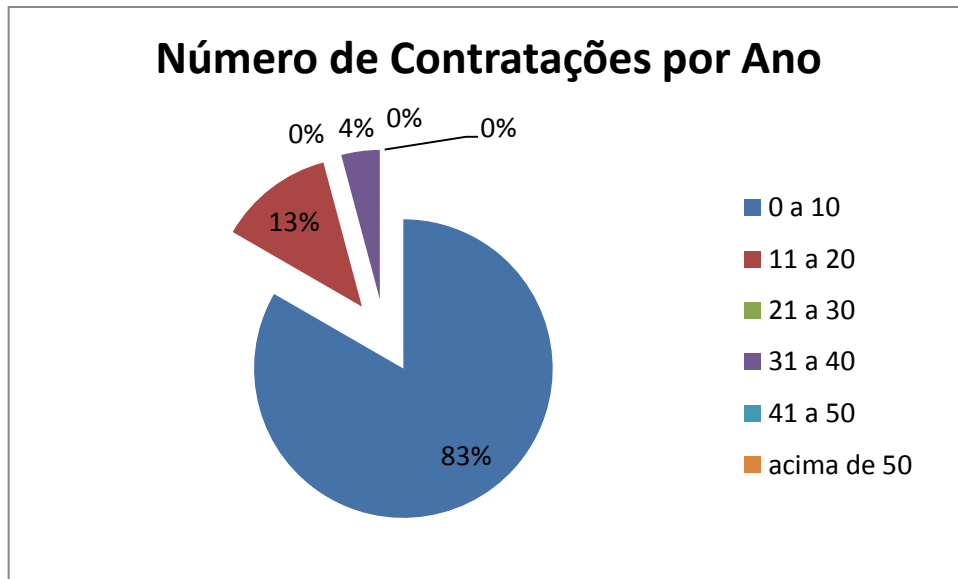
Quando questionadas sobre contratação de gêneros as empresas responderam:



Fonte: Caritas Bauru

Cerca de 46% (23) são indiferentes a contratação de homens e mulheres e apenas 6% (3) do total afirmaram contratar exclusivamente homens. No que tange a contratação do público LGBTQ+, 48% (24) das empresas responderam que efetuariam a contratação sem problema nenhum.

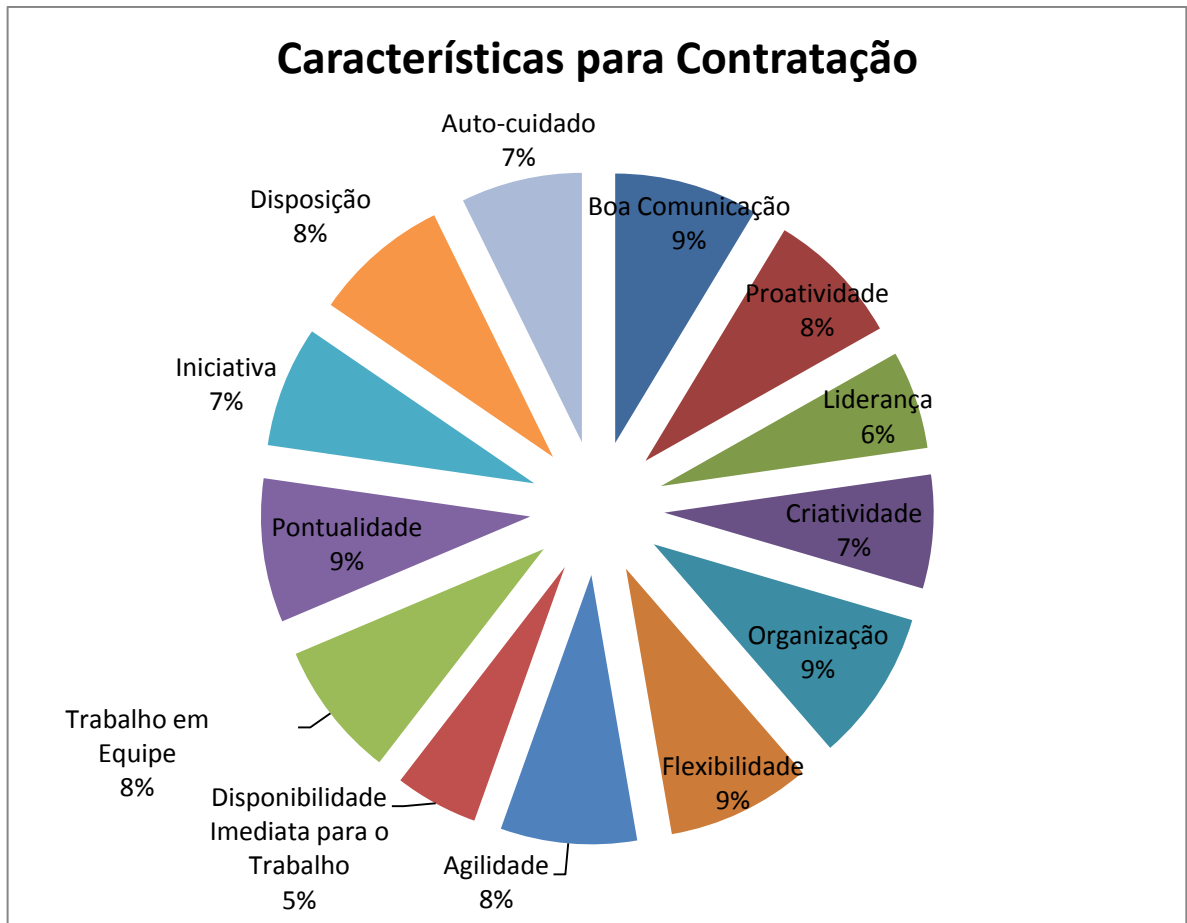
Em relação à rotatividade no último ano, as empresas disseram que:



Fonte: Caritas Bauru

Em suma 83% (20) efetuaram entre 0 a 10 contratações. Seguido apenas por 13% (3) que afirmaram terem realizado mais de 10 contratações no último ano. Podemos analisar, portanto que o grau de rotatividade é baixo, sendo considerado por seus colaboradores um ótimo local de trabalho.

O gráfico a seguir dá um comparativo quanto às características pessoais (qualidades) que se buscam em um candidato, ou seja, aquilo que aos seus olhos é de extrema importância na contratação. Por isso destacaram que organização 9% (20), boa comunicação 9% (19) e flexibilidade 9% (19) são características indispensáveis em um candidato, como nos mostra o gráfico a seguir:



Fonte: Caritas Bauru

Disponibilidade para o trabalho foi o item com menor menção com cerca de 5% (11) das empresas pesquisadas. Grande parte das empresas afirmou que esse item não é um requisito, uma vez que aguardam a disponibilidade de troca de emprego do futuro funcionário, por exemplo.

Quando as empresas desse território foram questionadas sobre as principais dificuldades na hora da contratação, grande parte destacou o item “falta de vontade” contabilizando 31% (11) do geral, como nos mostra o gráfico.

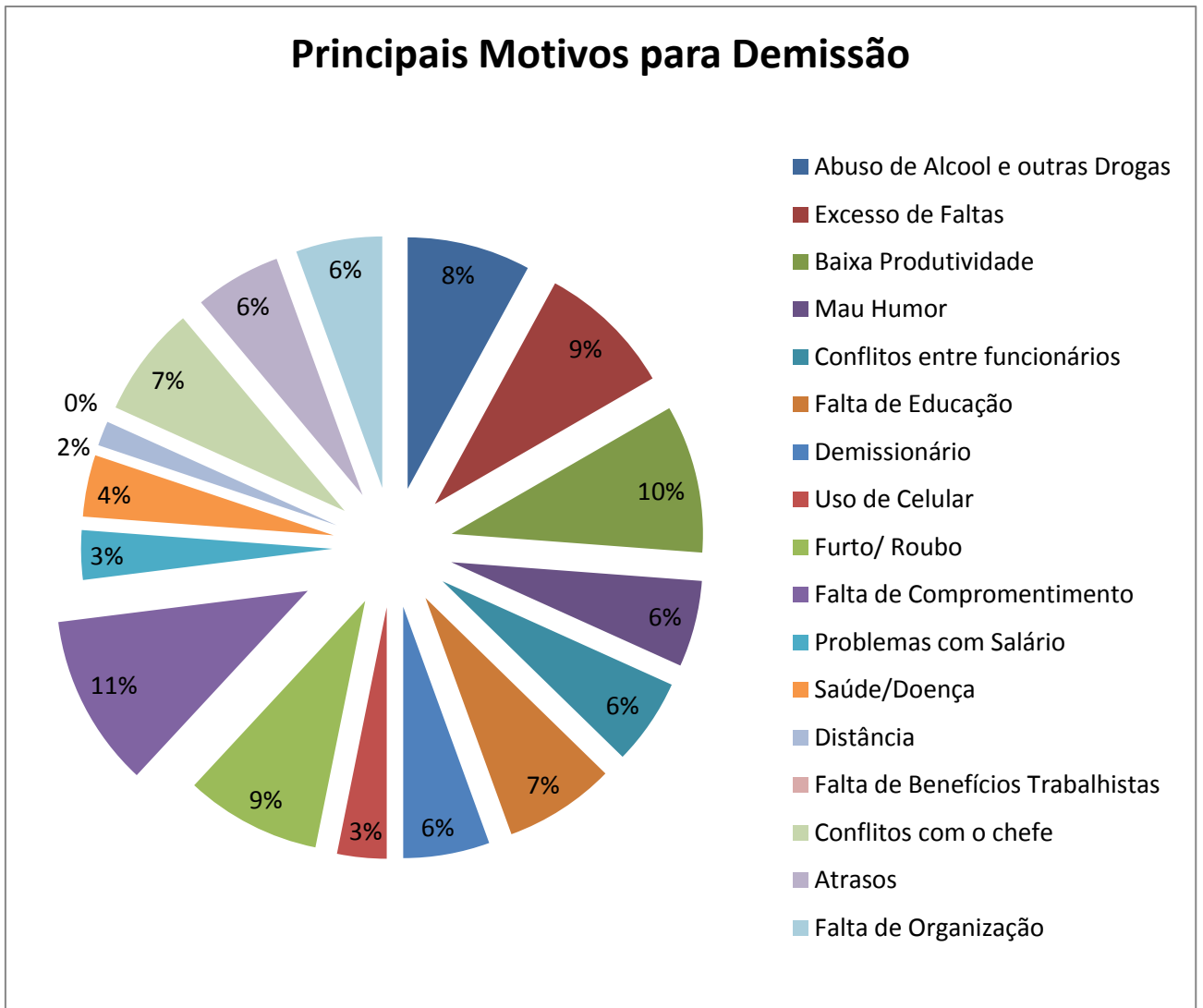


Fonte: Caritas Bauru

Sobre esse item diversas empresas relatam candidatos que procuram emprego apenas interessados no retorno financeiro, também destacam candidatos que buscam empregos forçados por pais ou cônjuge, não demonstrando vontade de trabalhar.

Outro fator destacado foi à falta de qualificação técnica representando 11% (04) do total. Esse dado torna-se contraditório, uma vez que as mesmas empresas alegaram anteriormente não exigirem capacitação técnica como requisito para contratação.

Quando questionadas sobre os principais motivos para demissão, grande parte destacou o item “falta de comprometimento” contabilizando 11% (14) do geral, como nos mostra o gráfico.

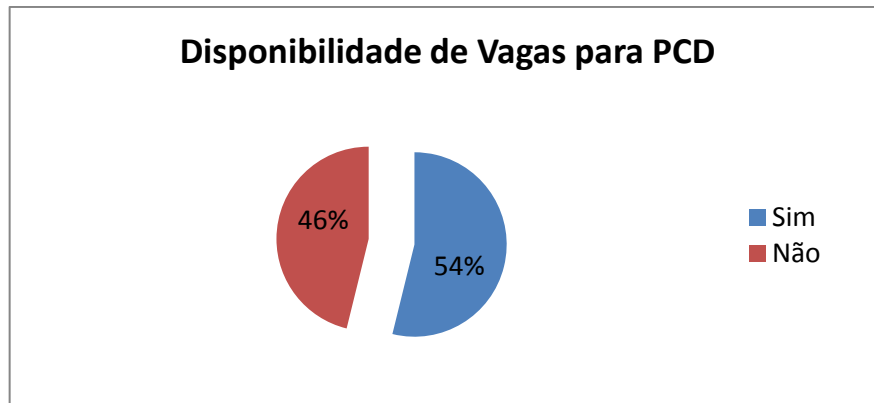


Fonte: Caritas Bauru

As empresas compreendem falta de comprometimento como a não dedicação do funcionário a empresa, relataram casos de faltas injustificadas, falta de empenho em desenvolver a função, desleixo com material de trabalho entre outras coisas.

O segundo maior item mencionado foi furto/roubo, onde 9% (11) das empresas relataram terem passado por esse problema, o que ocasionou a demissão por justa causa.

Sobre a contratação de Pessoas Com Deficiência, as empresas responderam:

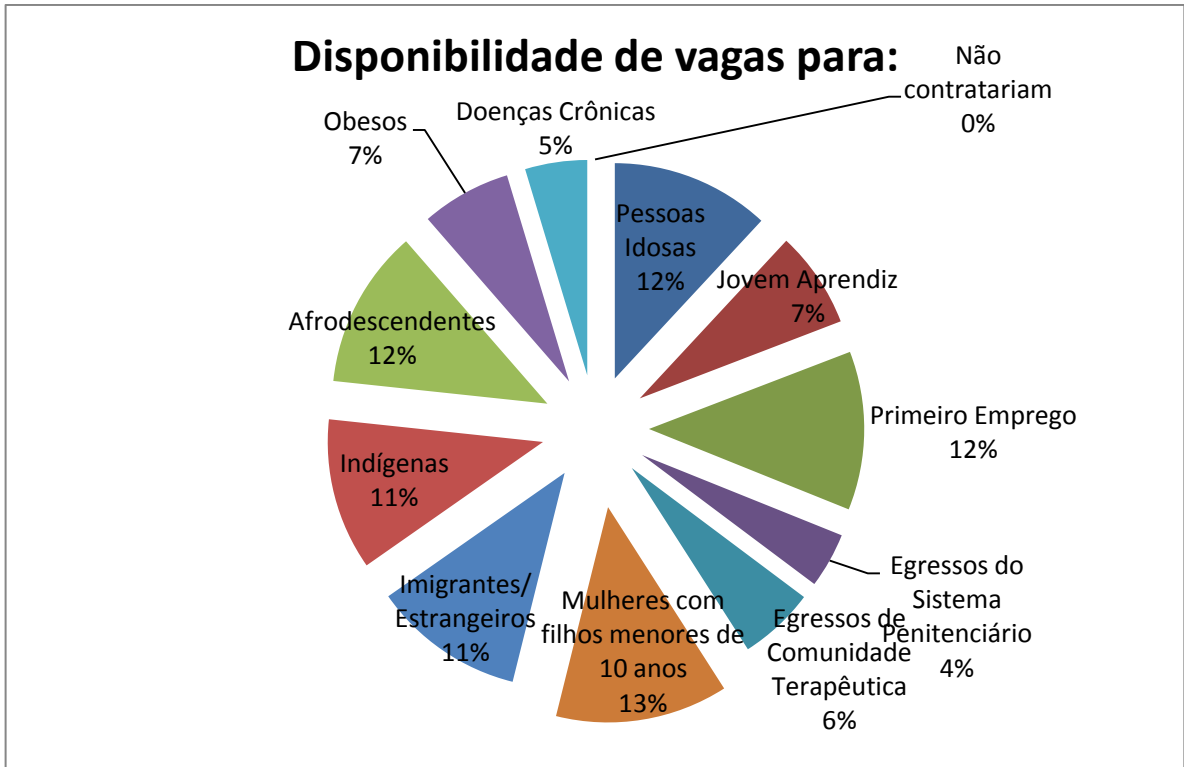


Fonte: Caritas Bauru

Grande parte das empresas cerca de 54% (14) relatam contratar esse público, sendo os deficientes físicos o público mais inserido contabilizando cerca de 58% (07) do total, seguido por deficiência auditiva e intelectual com 17% (02) cada e por último os deficientes visuais com 8% (01) de inserção apenas.

Cerca de 46% (12) das empresas pesquisadas afirmaram não contratarem nenhum tipo de PCD's.

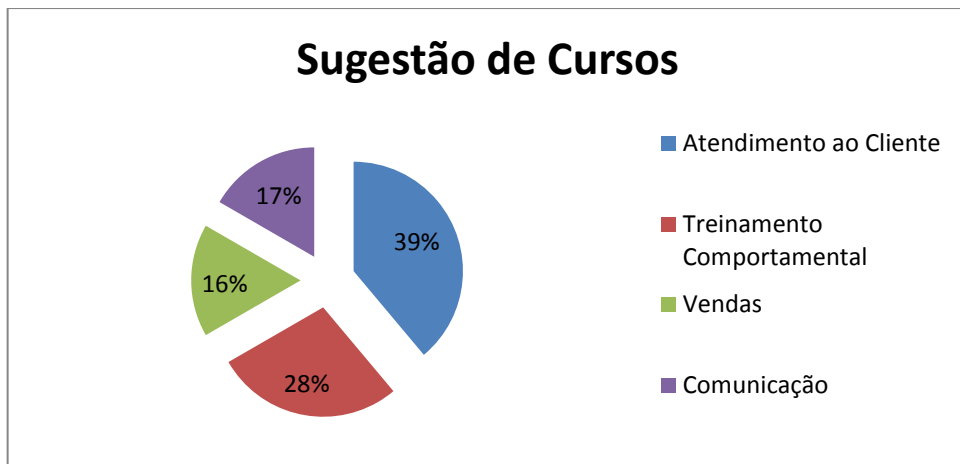
No que diz respeito da inserção de públicos considerados como minoria no mercado de trabalho, analisamos que os mais beneficiados são mulheres com filhos menores 13% (25), pessoas idosas 12% (23) e primeiro emprego 12% (23), como nos mostra o gráfico a seguir:



Fonte: Caritas Bauru

Os públicos menos beneficiados são egressos do sistema penitenciário 4% (8) e pessoas com doenças crônicas 5% (9), onde poucas empresas alegam efetuar a contratação.

A seguir, apresentamos os principais cursos sugeridos pelas empresas desse território. Tal item é de extrema importância porque a partir de sua realidade, elencaram cursos que poderão se implementados pela Prefeitura para capacitar a população desempregada.



Fonte: Caritas Bauru

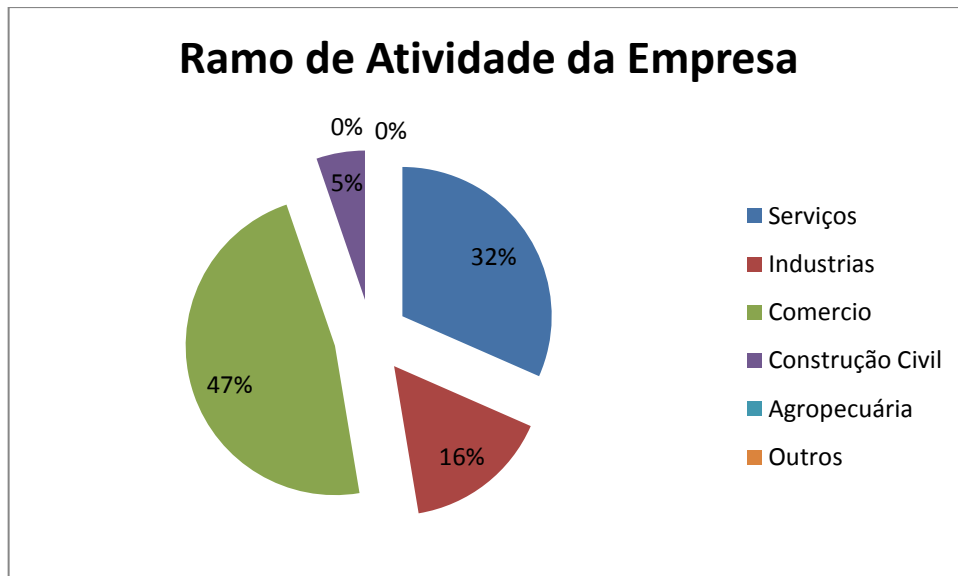
O curso mais sugerido foi atendimento ao cliente totalizando 39% (07) de indicação, onde as empresas desse território afirmam dificuldade de relacionamento entre funcionários e clientes, sugerindo com o intuito de melhorar inclusive os lucros.

Outro curso bastante mencionado foi o de treinamento comportamental, com 28% (05) de indicação, essa sugestão veio de constante relatos de funcionários que não têm domínio de si e não sabem se comportar de forma adequada no ambiente de trabalho.

6.2.4 CRAS IX Julho

No território de abrangência do referido CRAS, 19 empresas participaram da pesquisa e 16 se recusaram a responder, totalizando assim 35 empresas identificadas no território.

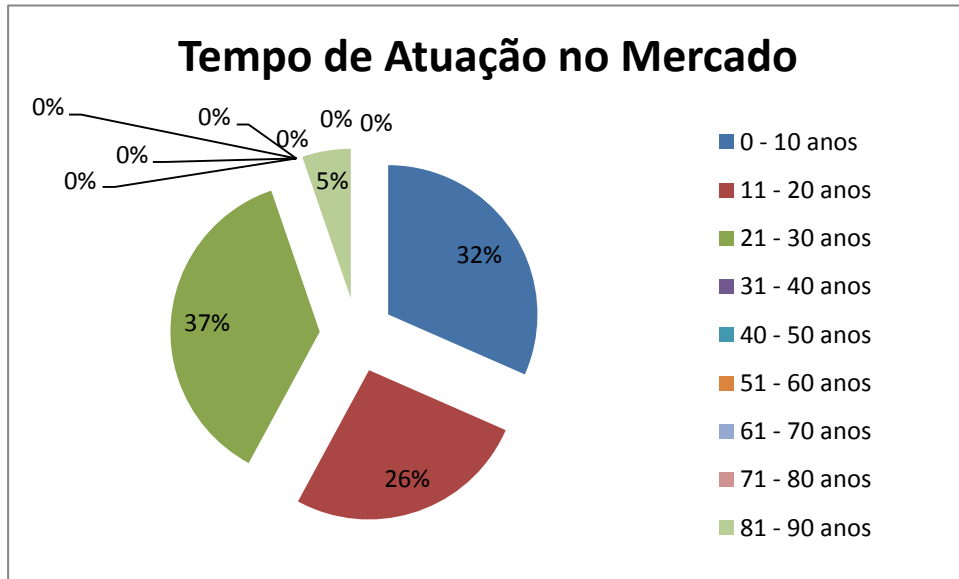
A seguir o gráfico abaixo mostra o ramo de atuação das empresas que participaram da pesquisa:



Fonte: Caritas Bauru

Podemos observar que a prevalência encontra-se na área de Comércio apresentando 47% (09) das empresas nesse item. Em seguida temos o setor de Prestação de Serviços apresentando 32% (06) das empresas pesquisadas e no setor das Industrias 16% (03) das mesmas.

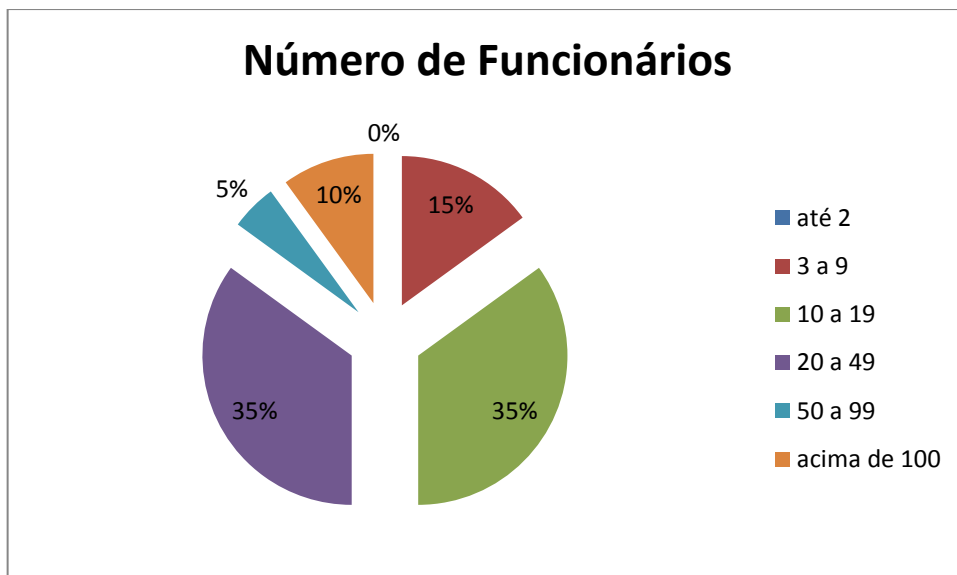
Sobre o tempo de atuação das empresas na cidade:



Fonte: Caritas Bauru

Nota-se que 37% (07) das empresas tem entre 21 a 30 anos de funcionamento na cidade, 32% (06) enquadram-se entre 0 a 10 anos e 26% (05) de 11 a 20 anos atuando no mercado. Podemos observar que a maior parte das empresas encontra-se consolidadas em relação ao tempo em que estão estabelecidas na cidade.

Sobre o número de funcionários nas empresas temos os seguintes resultados:

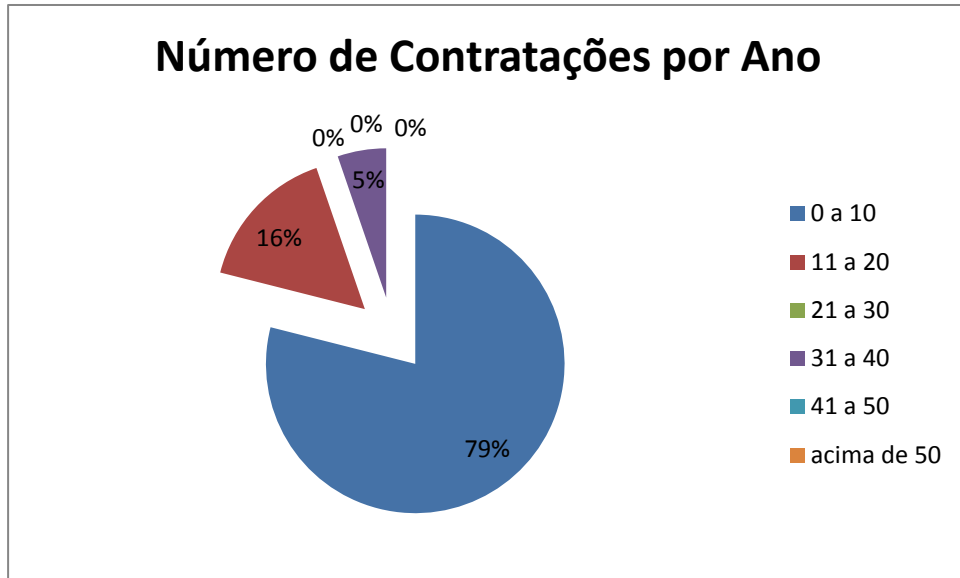


Fonte: Caritas Bauru

O gráfico identifica que 35% (07) das empresas possuem entre 10 e 19 funcionários e outros 35% (07) entre 20 e 49. Em seguida temos 15% (03)

apontando de 3 a 9 funcionários. Podemos assim identificar que são empresas de médio e pequeno porte atuando no referido território.

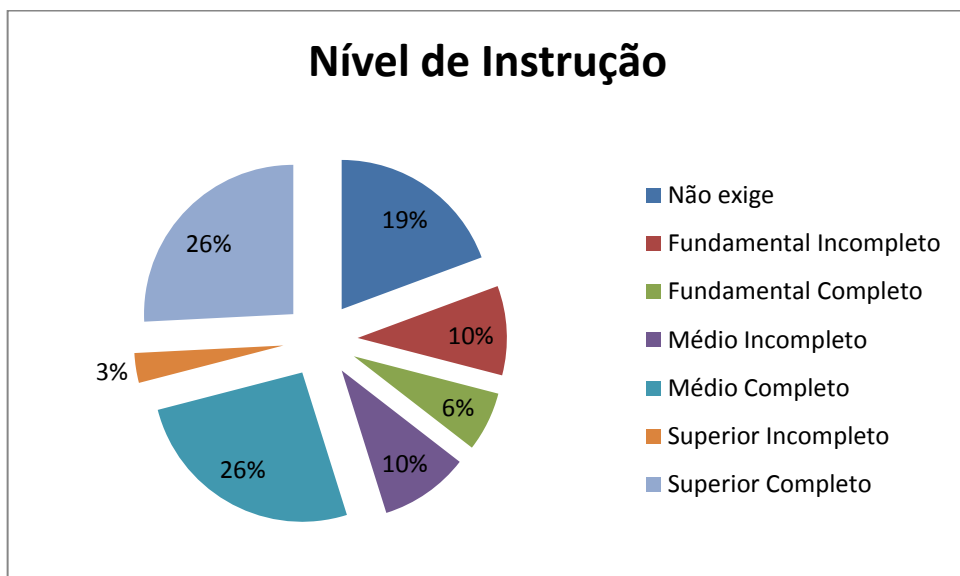
Quando indagados sobre o número de contratações realizadas anualmente, notamos que:



Fonte: Caritas Bauru

Em relação ao número de contratações anuais, podemos identificar na análise o mesmo ponto do item anterior sendo que 79% (15) das empresas relataram contratar de 0 a 10 funcionários/ano e 16% (03) realizando entre 11 e 20 contratações/ano.

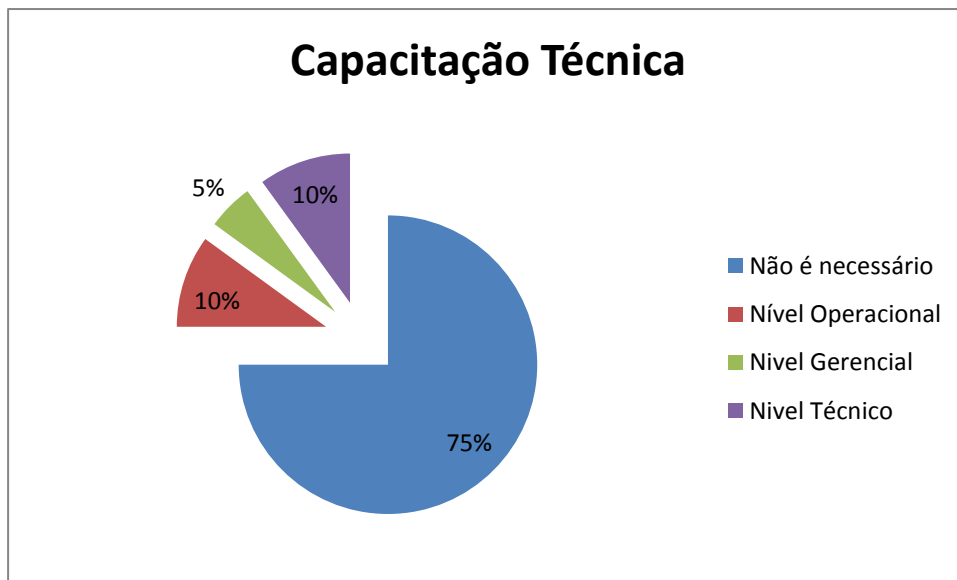
Ainda sobre o quesito contratação, abordamos as empresas em relação a solicitação de escolaridade e obtivemos o seguinte retorno:



Fonte: Caritas Bauru

O gráfico evidencia que 26% (08) das empresas solicitam o Ensino Médio como requisito para contratação bem como Ensino Superior Completo, respectivamente. Entretanto, 19% (06) relataram não exigir grau de escolaridade no momento da contratação e apenas 10% (03) relataram exigir o Ensino Médio Incompleto para aquisição de novos funcionários.

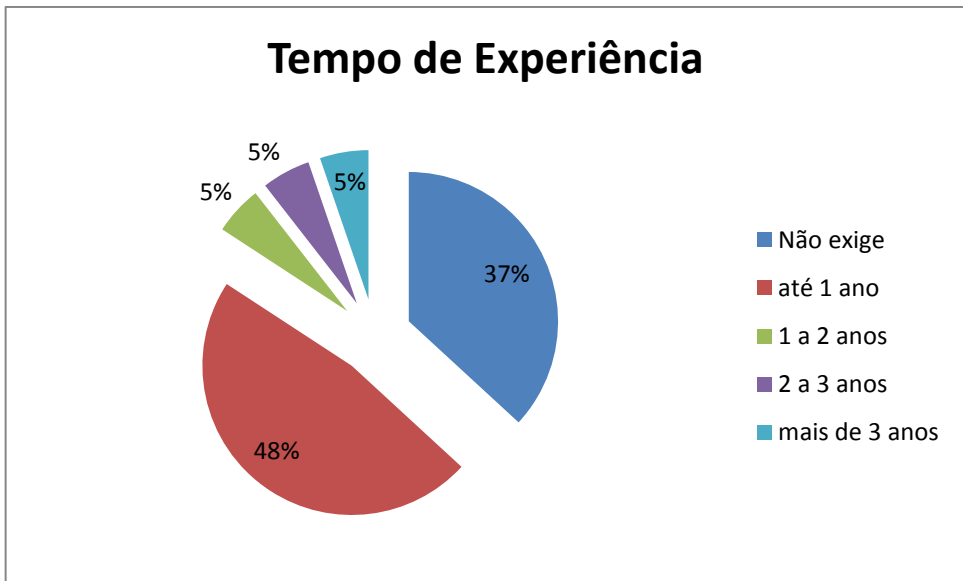
Sobre a Capacitação Técnica encontramos os seguintes números:



Fonte: Caritas Bauru

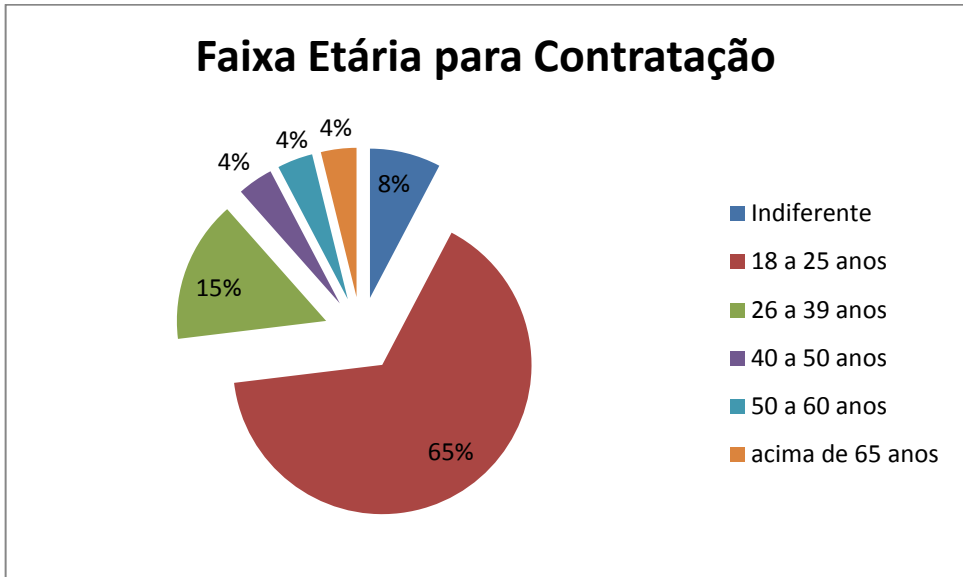
Podemos identificar através da figura acima que 75% (15) das empresas relataram não solicitar um nível técnico específico para as contratações. Apenas 10% (02) das empresas relataram a necessidade de Cursos Técnicos para preenchimento das vagas, bem como a necessidade do Nível Operacional respectivamente.

Quando questionados sobre a solicitação de período de experiência anterior, 48% (09) das empresas relataram exigir até 01 ano de experiência na área de atuação, em seguida 37% (07) disseram não exigir tal item de seus candidatos, como vemos no gráfico a seguir:



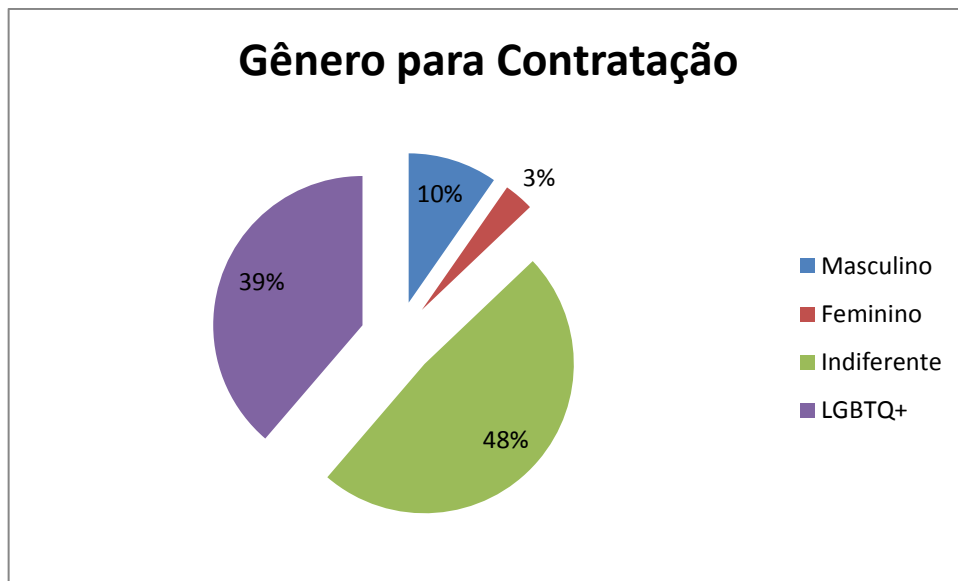
Fonte: Caritas Bauru

Sobre a faixa de idade para as contratações nota-se que 65% (17) das empresas responderam que dão preferência para jovens entre 18 e 25 anos e 15% (04) apresentaram prioridade para o público entre 26 e 39 anos, como vemos abaixo:



Fonte: Caritas Bauru

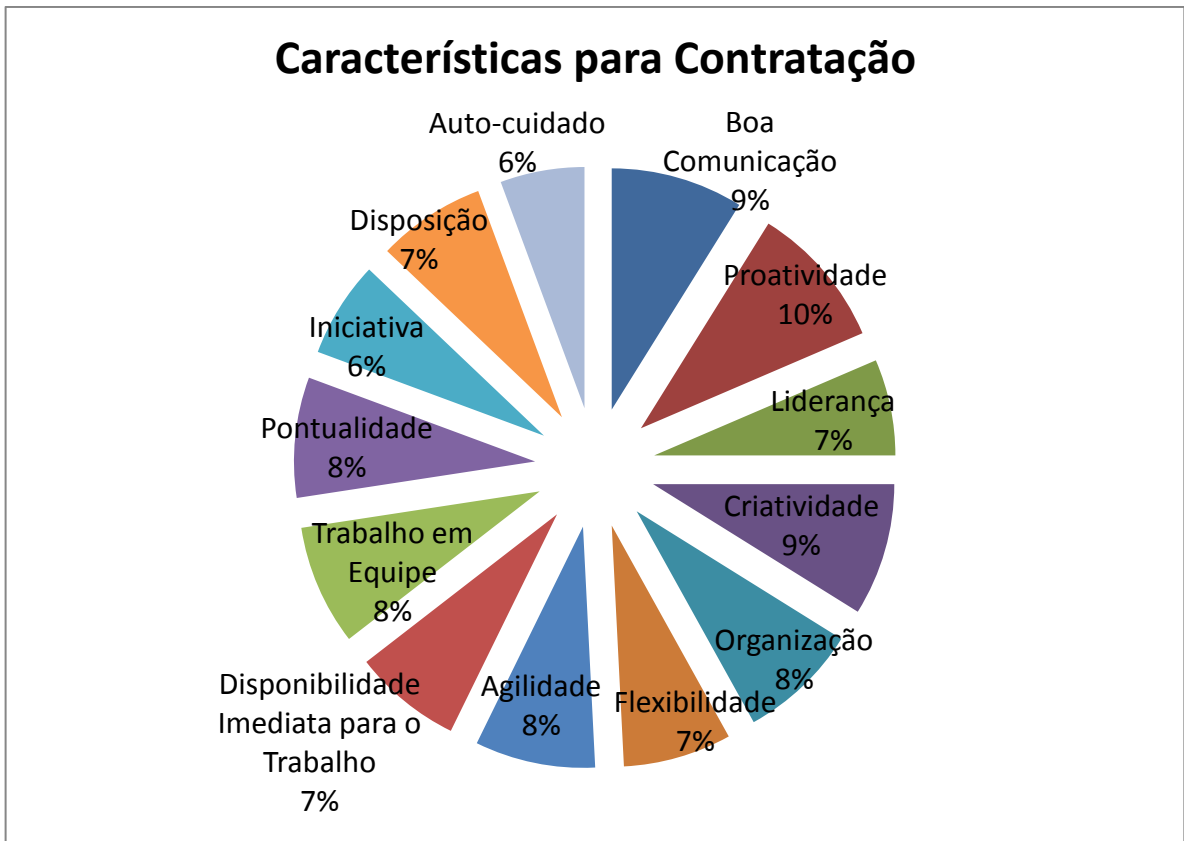
Sobre a preferência em relação ao gênero, encontramos os seguintes dados:



Fonte: Caritas Bauru

Podemos identificar através do gráfico que 48% (15) das empresas responderam não ter preferências nessa situação, contratando assim tanto homens como mulheres. Logo em seguida constatamos 39% (12) das empresas que relataram não ter problemas em contratar pessoas pertencentes ao grupo LGBTQ+. Apenas 10% (03) das empresas apresentaram resposta em relação a exclusividade de homens para a contratação e 3% (01) a mesma exclusividade em relação a mulheres apenas.

A seguir poderemos observar um quadro apresentando as características pessoais essenciais para essas empresas em relação a contratação, demonstrando assim as preferências no momento da entrevista. Nota-se que o maior número encontra-se no item Proatividade, apresentando 9% (12) das empresas e logo em seguida podemos encontrar os itens Criatividade e Boa Comunicação com 9% (11) respectivamente. Observa-se também os itens a seguir apresentando 8% (10) das empresas, que são: Pontualidade, Trabalho em Equipe, Agilidade e Organização. O item que menos recebeu atenção foi Iniciativa e Auto Cuidado apresentando apenas 6% respectivamente, como vemos no gráfico abaixo:



Fonte: Caritas Bauru

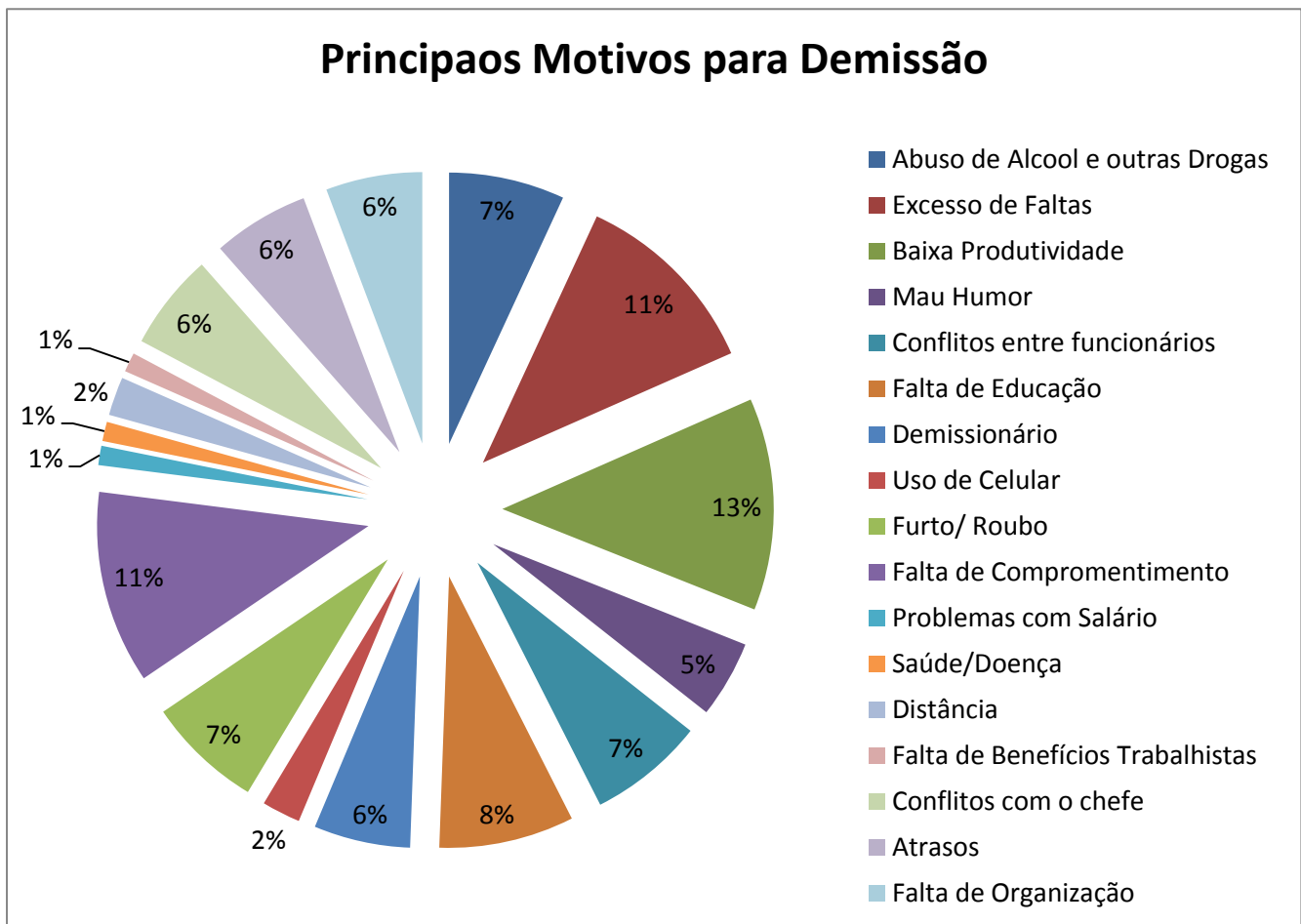
Em relação às Dificuldades de contratação, obtivemos o seguinte retorno das empresas:



Fonte: Caritas Bauru

Podemos observar que 24% (06) das empresas responderam a Falta de Interesse na vaga apresentada é um fator e outros 24% (06) relataram a Falta de Qualificação técnica para preenchimento das vagas disponíveis. Outros 16% (04) apontaram que a Falta de Escolaridade é um fator importante e 12% (03) disseram que a Falta de Experiência é importa no momento da seleção.

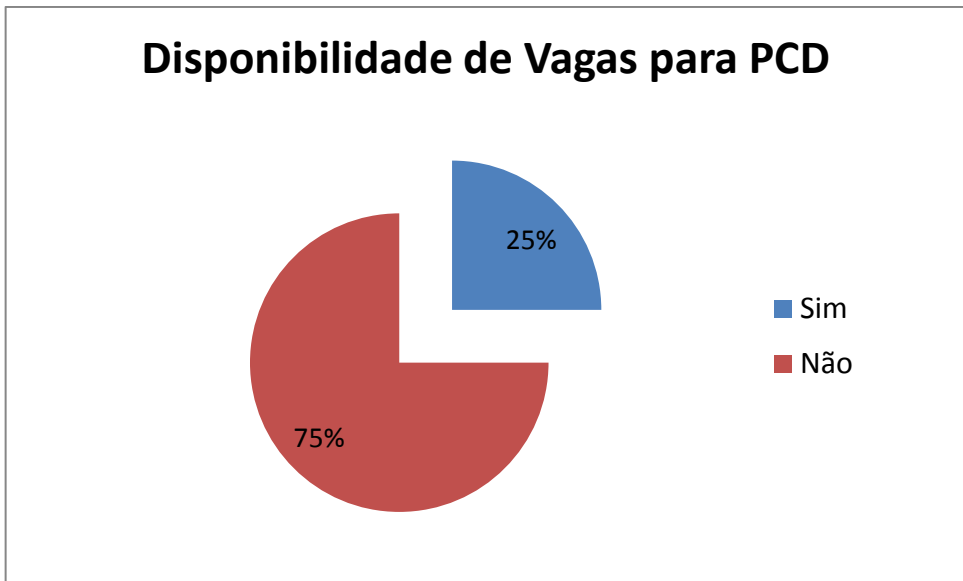
Em relação aos motivos para demissão, encontramos as seguintes respostas por parte das empresas:



Fonte: Caritas Bauru

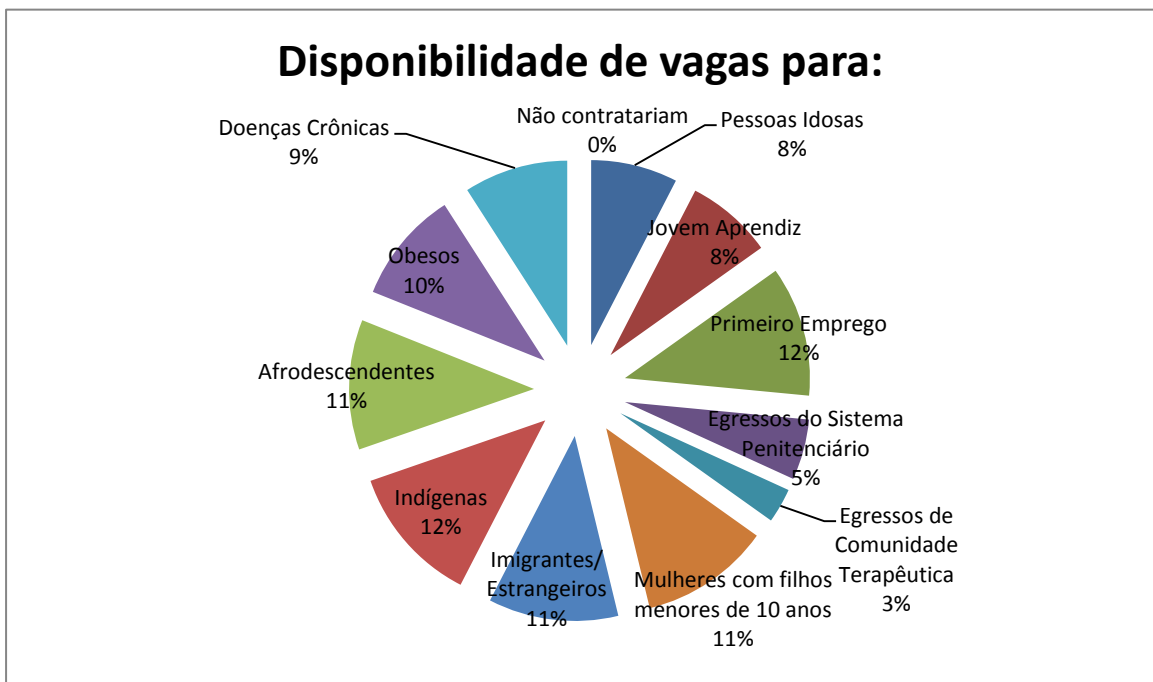
Nota-se que 13% (11) das empresas relataram o item Baixa Produtividade como principal fator para as demissões. Em seguida podemos observar os itens Excesso de Faltas e Falta de Comprometimento com 11% (10 respectivamente).

Sobre a disposição de vagas para Pessoas com Deficiência (PCD) observamos que 75% (15) das empresas responderam não dispor de tais oportunidades e apenas 25% (05) relataram contratar pessoas com algum tipo de deficiência, como vemos abaixo:



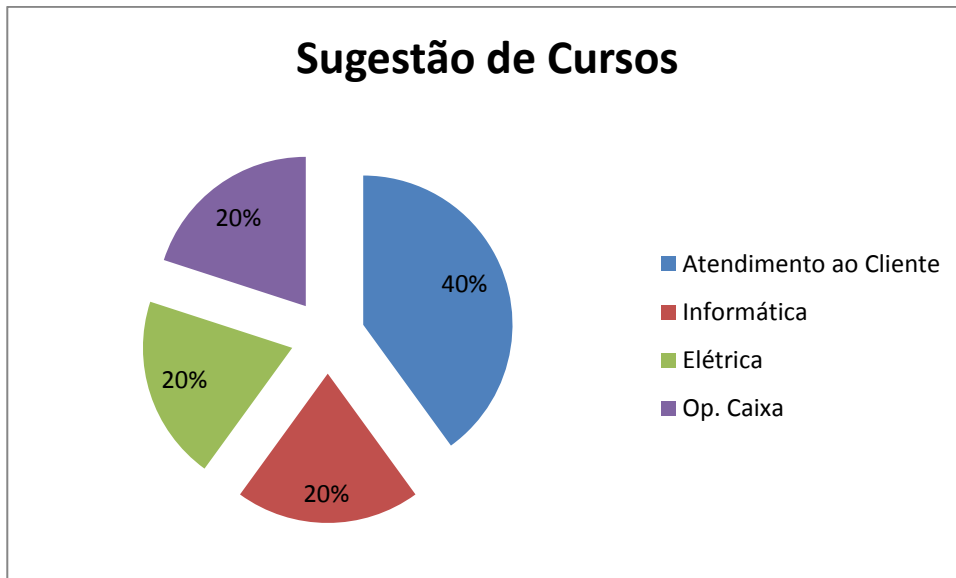
Fonte: Caritas Bauru

Se tratando ainda de grupos pertencentes a minorias, observamos as seguintes respostas em relação às contratações dos mesmos: 12% (15) das empresas relataram que contratariam pessoas para Primeiro Emprego e Indígenas. Observamos também que 11% (15) disseram que teriam em seu quadro de funcionários Mulheres com filhos menores, Afrodescendentes e Imigrantes/Estrangeiros. Observamos ainda que os públicos que as empresas menos citaram estão entre os Egressos do Sistema Penitenciário com 5% (07) e Egressos de Comunidades Terapêuticas com apenas 3% (04) das empresas, como coloca o gráfico abaixo:



Fonte: Caritas Bauru

Enfim, apresentaremos a seguir as sugestões das empresas em relação aos cursos a serem oferecidos pela Prefeitura da cidade no intuito de capacitar a população para melhor preparação para o mercado de trabalho e preenchimento das vagas disponíveis, de acordo com as necessidades de cada um dos participantes. Assim, elencamos os seguintes resultados:



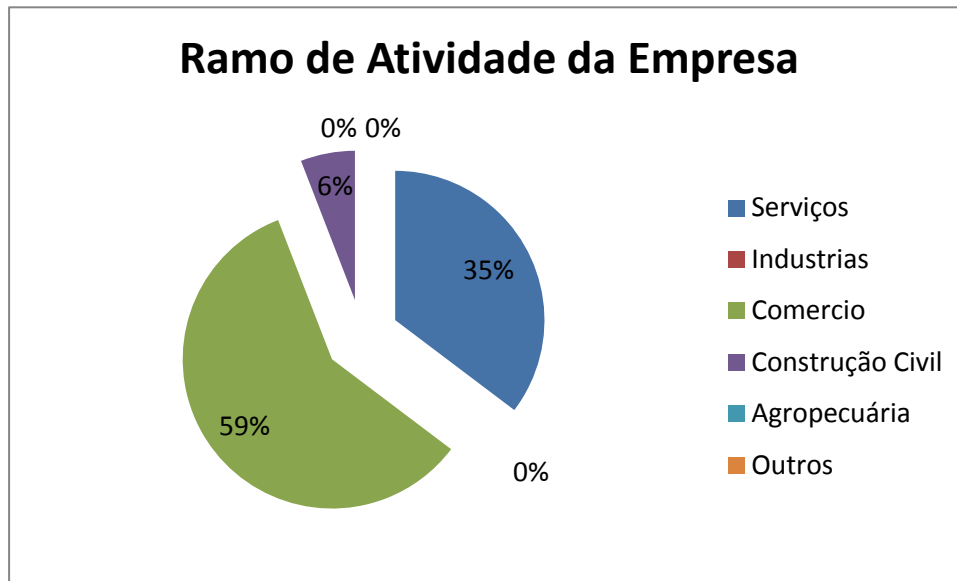
Fonte: Caritas Bauru

Podemos observar que a maioria das empresas solicitam cursos relacionados ao Atendimento ao Cliente apresentando 40% (04) e em seguida com a mesma pontuação encontramos os cursos de Informática, Elétrica e Operador de Caixa, ambos com 20% (02 respectivamente).

6.2.5 CRAS Jardim Europa

No território de abrangência do referido CRAS 17 empresas participaram da pesquisa e 35 se recusaram a responder, totalizando 52 empresas identificadas no território.

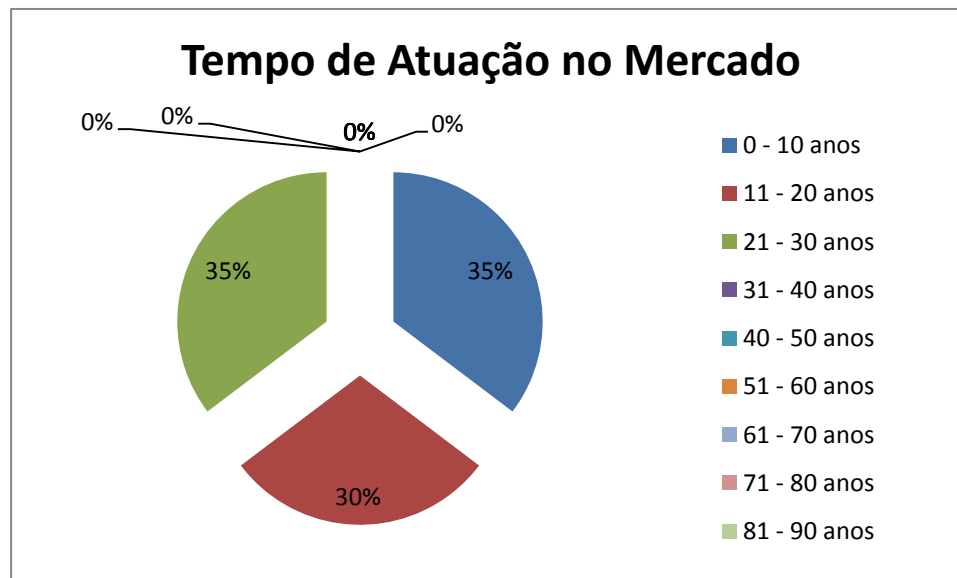
A seguir o gráfico abaixo mostra o ramo de atuação das empresas que participaram da pesquisa:



Fonte: Caritas Bauru

Logo, podemos observar que duas áreas se destacam no território sendo o Comércio com 59% (10) apresentando maior número de estabelecimentos e em seguida a área de Prestação de Serviços com 35% (06) das empresas.

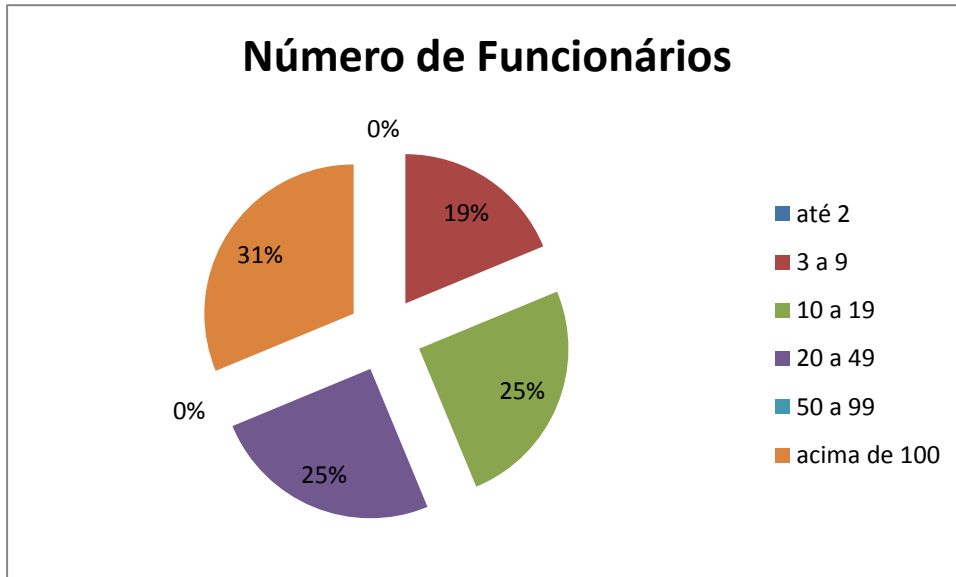
Sobre o tempo de atuação das empresas temos o seguinte resultado:



Fonte: Caritas Bauru

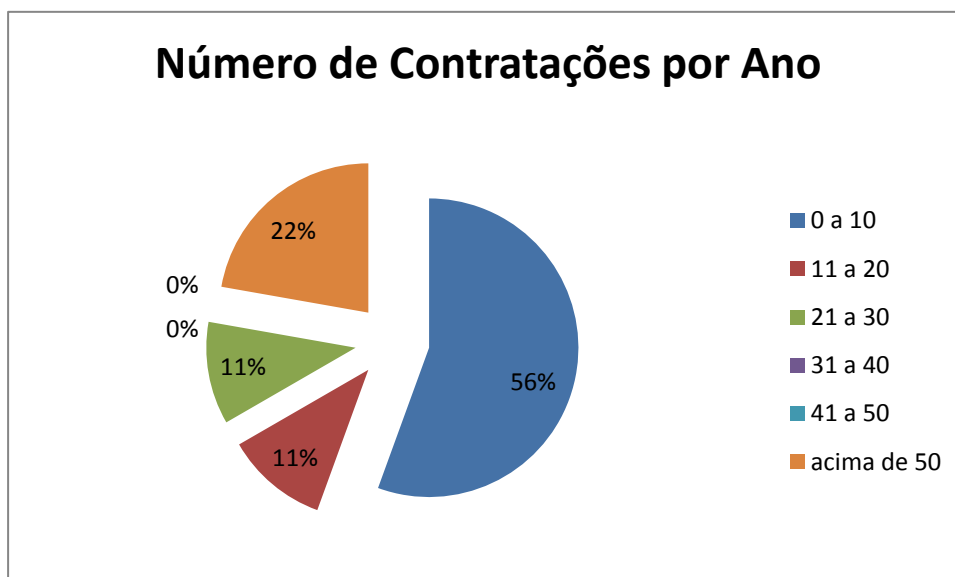
Observamos que parte das empresas pesquisadas são relativamente novas, considerando seu tempo de atuação na cidade. Sendo 35% (06) tem entre 0 e 10 anos bem como as empresas com 21 a 30 anos de mercado.

Sobre o número de funcionários na empresa temos os seguintes resultados:



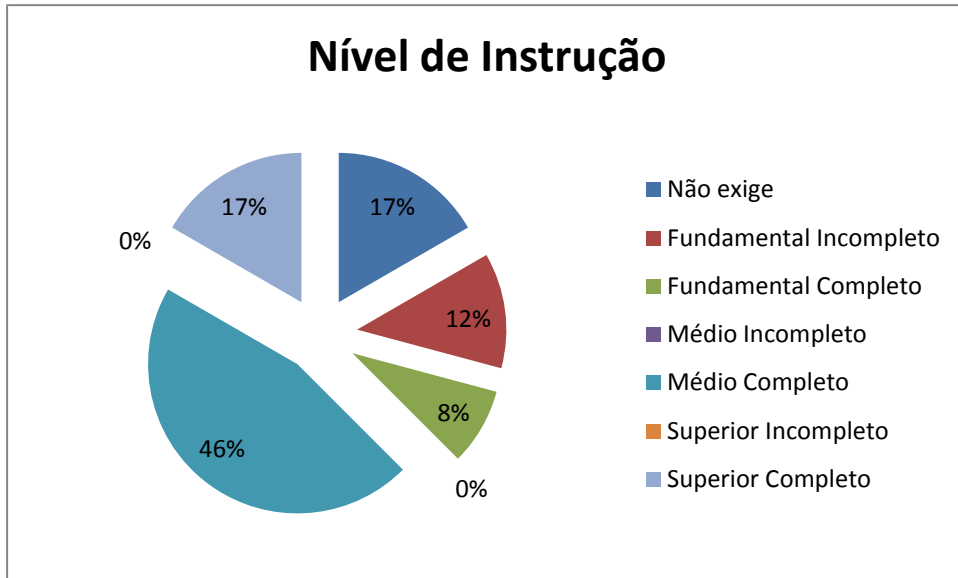
Fonte: Caritas Bauru

Nota-se que 31% (05) das empresas possuem acima de 100 funcionários contratados evidenciando empresas de médio a grande porte localizadas no território. Logo, podemos destacar que 56% (10) tem um índice de contratação anual de 0 a 10 pessoas e 22% (04) tem uma média de mais de 50 contratações anualmente, como vemos no quadro a seguir:



Fonte: Caritas Bauru

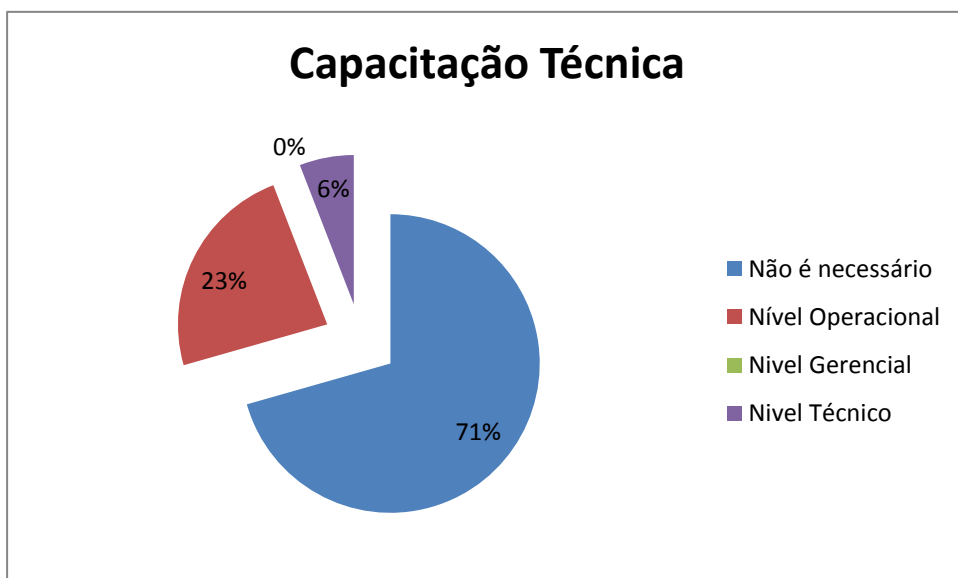
Sobre o grau de escolaridade solicitado para a contratação, temos o seguinte resultado:



Fonte: Caritas Bauru

O gráfico nos mostra que 46 % (11) das empresas solicitam o Ensino Médio como requisito para a contratação. É considerável também o número de empresas que não solicitam um grau específico, sendo 17% (04) e o mesmo número coincide com empresas que exigem Ensino Superior como pré-requisito para a contratação, evidenciando paridade nos resultados.

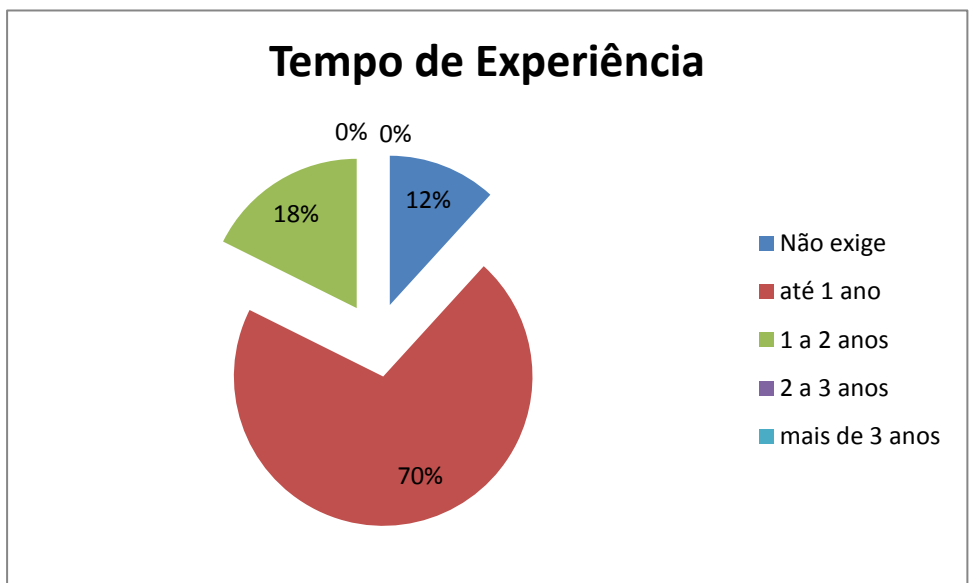
Sobre a capacitação técnica ou cursos exigidos temos o seguinte gráfico:



Fonte: Caritas Bauru

Podemos notar que 71% (12) das empresas relataram não exigir tal capacitação para contratação, pois, optam por capacitar os mesmos durante o desenvolvimento do trabalho, como apontado no resultado geral da pesquisa. Observamos também que 23% (04) exigem preparação de nível operacional, tais como cozinha, limpeza, administrativo, entre outros, mostrando que existe um número considerável de empresas com tal exigência.

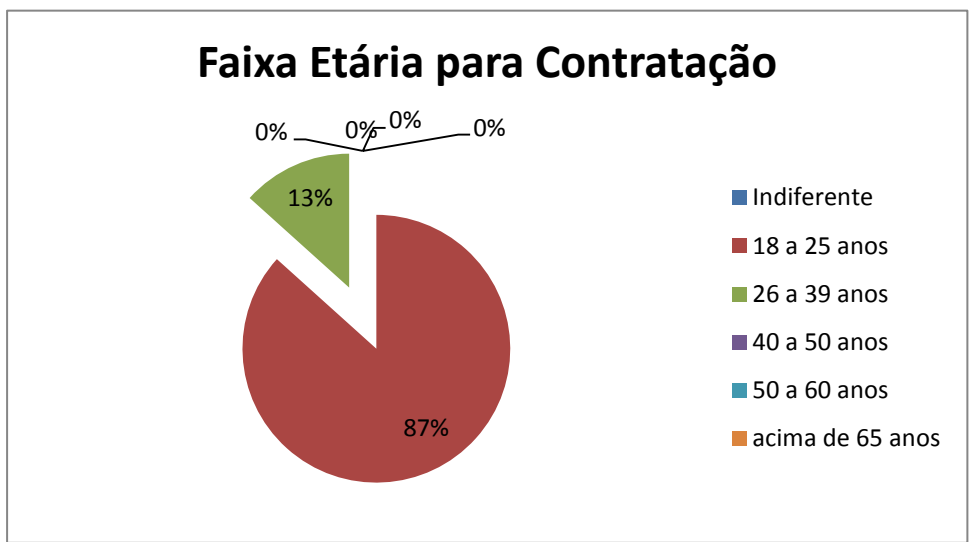
Sobre a exigência de experiência anterior para contratação temos as seguintes respostas por parte das empresas:



Fonte: Caritas Bauru

Nota-se que 70% (12) das empresas solicitam até 1 ano de experiências como requisito nas contratações. Logo em seguida notamos que 18% (03) solicitam de 1 a 2 anos de experiência na área, evidenciando uma das dificuldades de inserção dos usuários no mercado de trabalho.

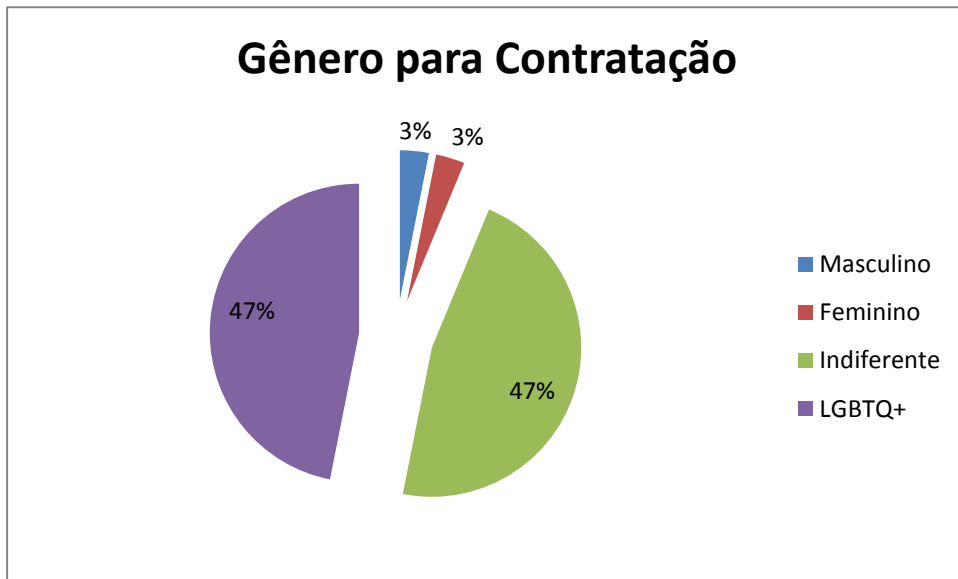
Em relação à idade dos candidatos temos os seguintes dados:



Fonte: Caritas Bauru

Podemos observar que a maioria (13) das empresas optam por jovens entre 18 e 25 anos e apenas 02 empresas optam por pessoas com idade entre 26 a 39 anos. Este gráfico evidencia um número alarmante de empresas que não tem investido em pessoas de idade mais avançada, mostrando assim uma das grandes dificuldades de inserção destes no mercado de trabalho atualmente.

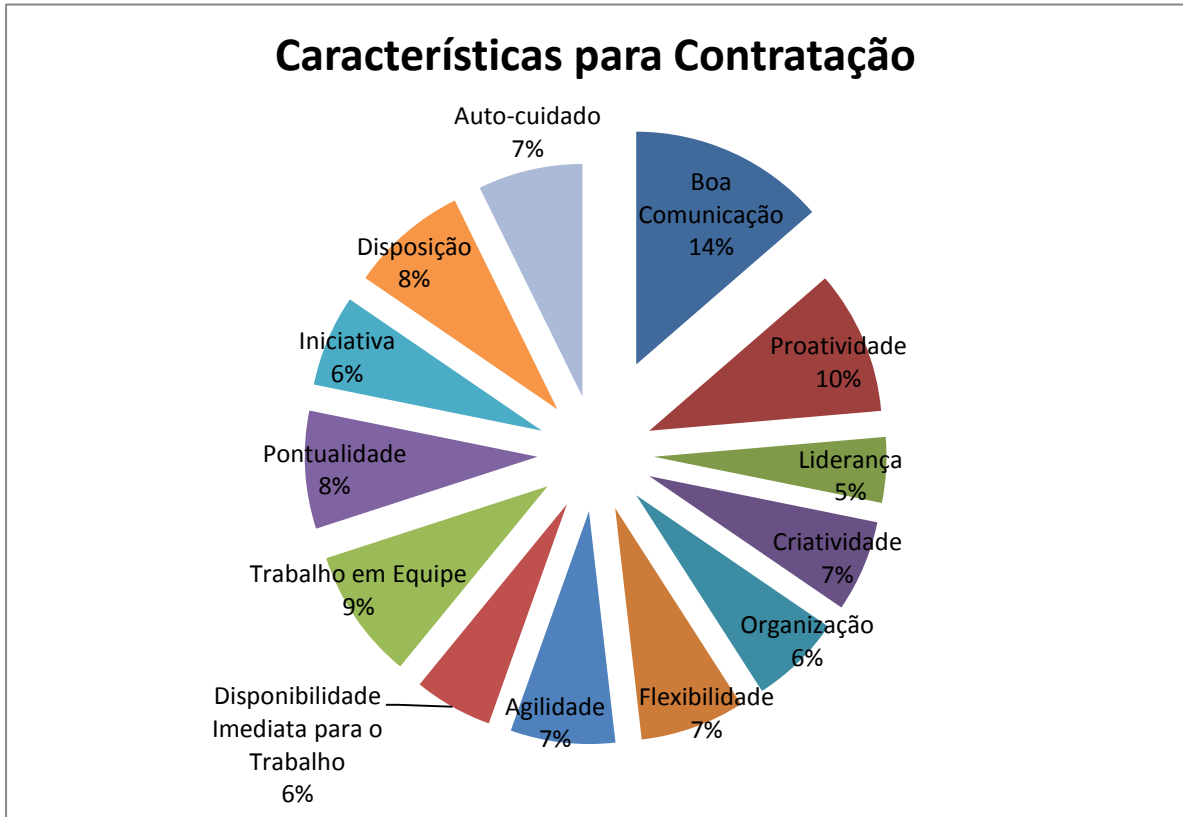
Em relação ao Gênero para a contratação temos os seguintes números:



Fonte: Caritas Bauru

O gráfico nos mostra que 47% (15) das empresas não apresentam preferências na hora da contratação. Nos mostra também que esse mesmo número de empresas contratam pessoas do grupo LGBTQ+. Apenas 3% (01) apresentaram preferências na hora da contratação, exigindo apenas homens ou mulheres, respectivamente.

No gráfico a seguir teremos um comparativo em relação às características pessoais (qualidades) que as empresas buscam no momento da contratação. A prevalência se dá no requisito de Comunicação, apresentando 14% (15) das empresas, tendo logo em seguida os requisitos de Proatividade com 10% (11) e Trabalho em Equipe com 9% (10), como podemos ver a seguir:



Fonte: Caritas Bauru

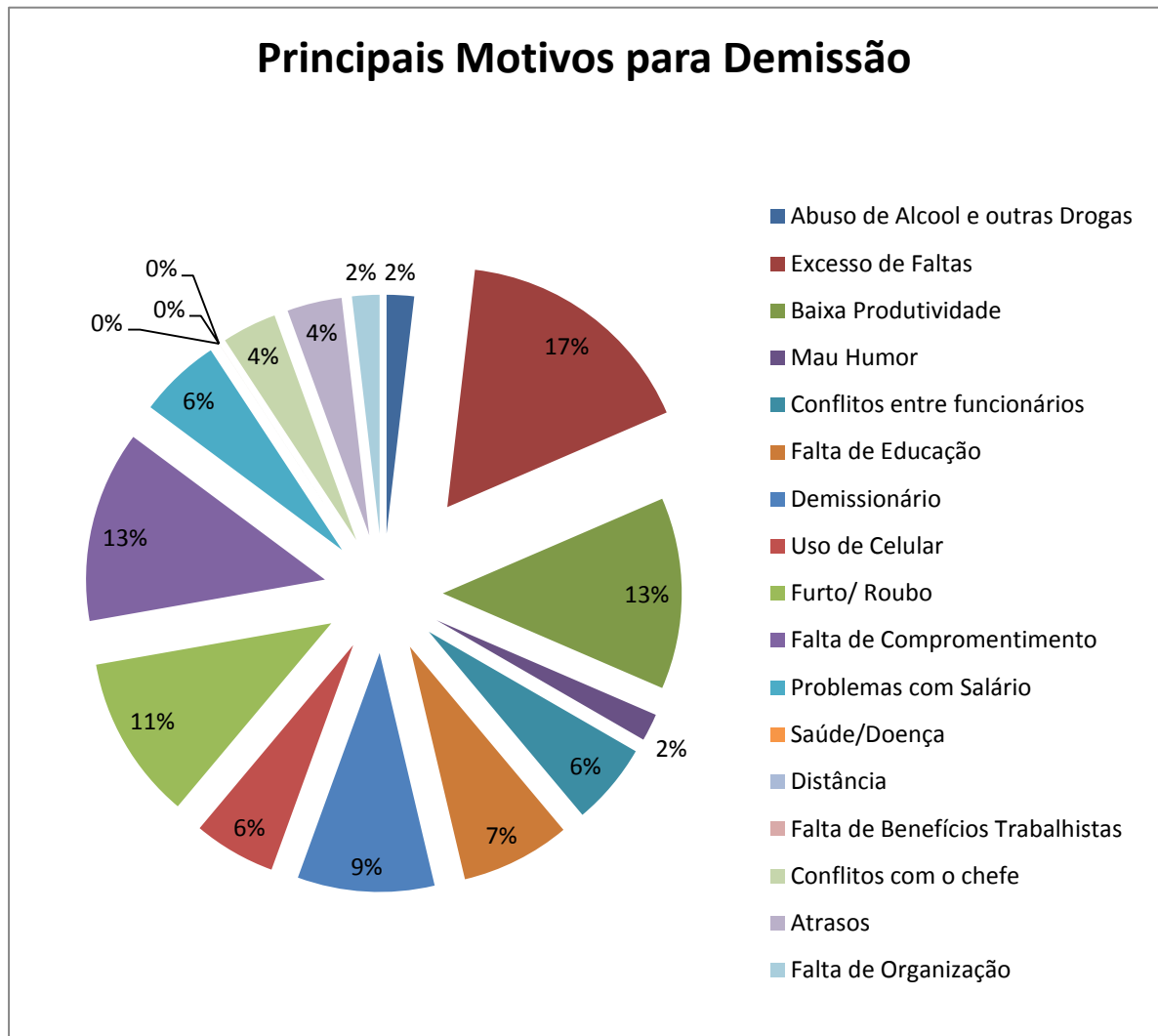
Quando questionados em relação às dificuldades na hora da contratação, o retorno dos representantes de tais empresas se mostra a seguir:



Fonte: Caritas Bauru

Podemos observar que 28% (05) das empresas relataram a Falta de Interesse por parte do candidato. Em seguida podemos notar que 22% (04) apontaram a falta de Disponibilidade de Horário. Foram apontados também a Falta de Qualificação Técnica, Falta de Escolaridade, Postura Inadequada e Comportamento Inadequado, sendo estes com 17% (02) das empresas.

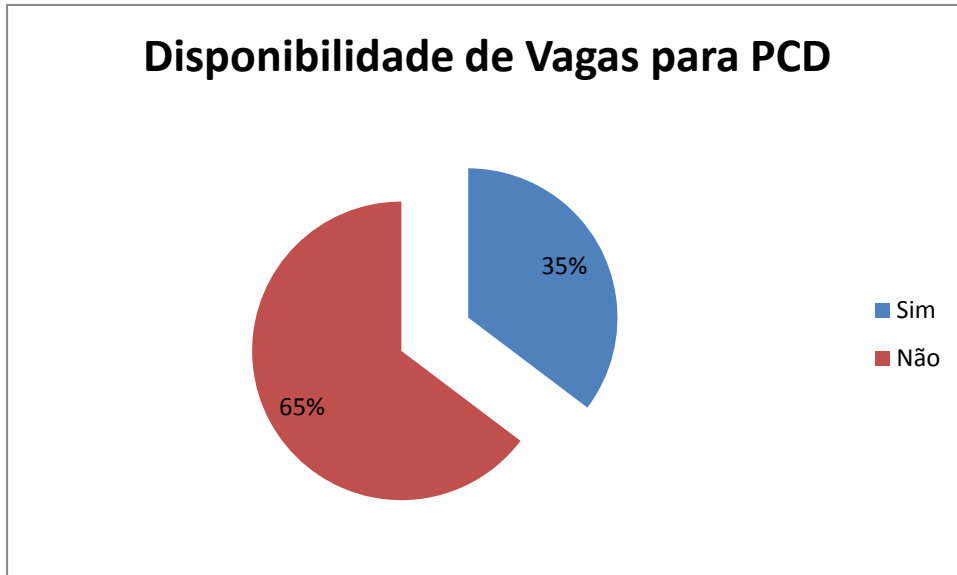
A seguir, o gráfico nos mostrará os principais motivos para Demissão apontados pelas empresas do território:



Fonte: Caritas Bauru

Podemos observar que são vários os motivos, porém a prevalência é o Excesso de Faltas apresentando 17% (09), seguido de Baixa Produtividade e Falta de Comprometimento com 13% (07) em ambos. Um número preocupante surge no item Furto/ Roubo com 11% (06).

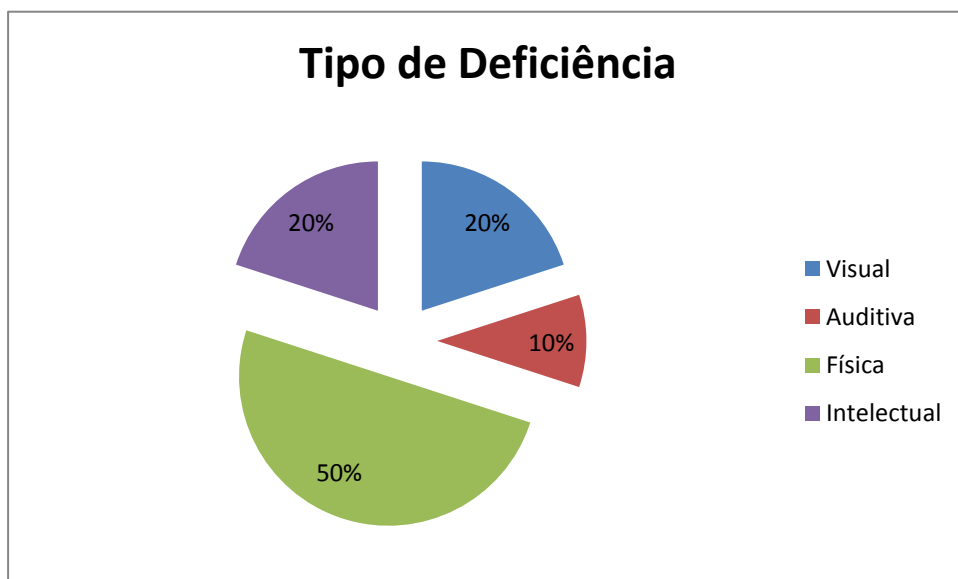
Em relação à contratação de Pessoas com Deficiência (PCD) temos o seguinte gráfico:



Fonte: Caritas Bauru

Nota-se que a maioria das empresas ainda tem resistência para efetivar tal tipo de contratação sendo que 65% (11) das empresas não tem disponibilidade. Apenas 35% (06) relataram fazer esse tipo de contratação.

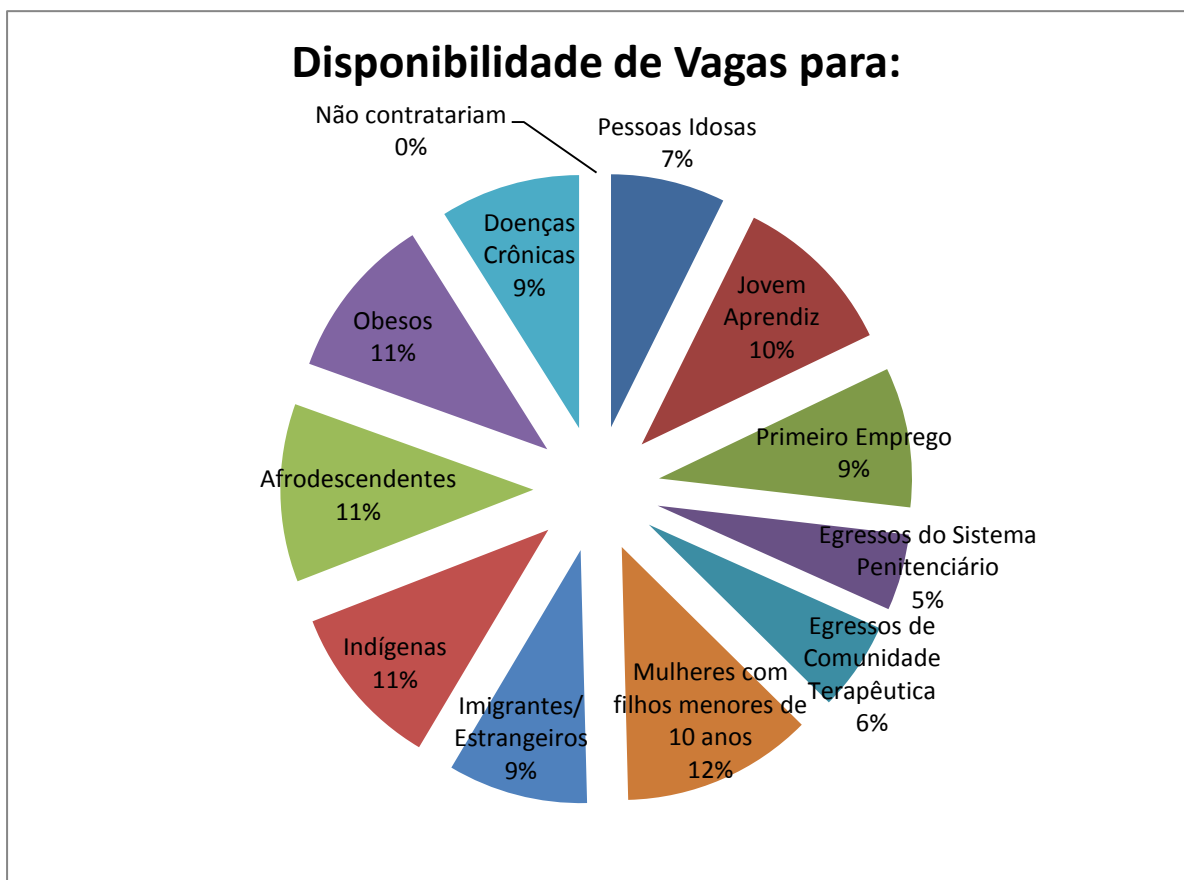
Dentro dessas 06 empresas, 50% (05) delas afirmaram ter vagas para pessoas com Deficiência Física, 20% (02) relataram vagas para Deficiência Visual e Intelectual e apenas 10% (01) apresentaram vagas para Deficiência Auditiva, como mostra o gráfico:



Fonte: Caritas Bauru

Quando questionados sobre a disponibilidade de vagas para candidatos residentes no território de abrangência, todas as empresas relataram que contratariam sem nenhum problema. Todas afirmaram não ser um empecilho para a contratação.

O próximo gráfico nos mostra a Disposição das empresas em contratar grupos pertencentes a minorias, como veremos a seguir:

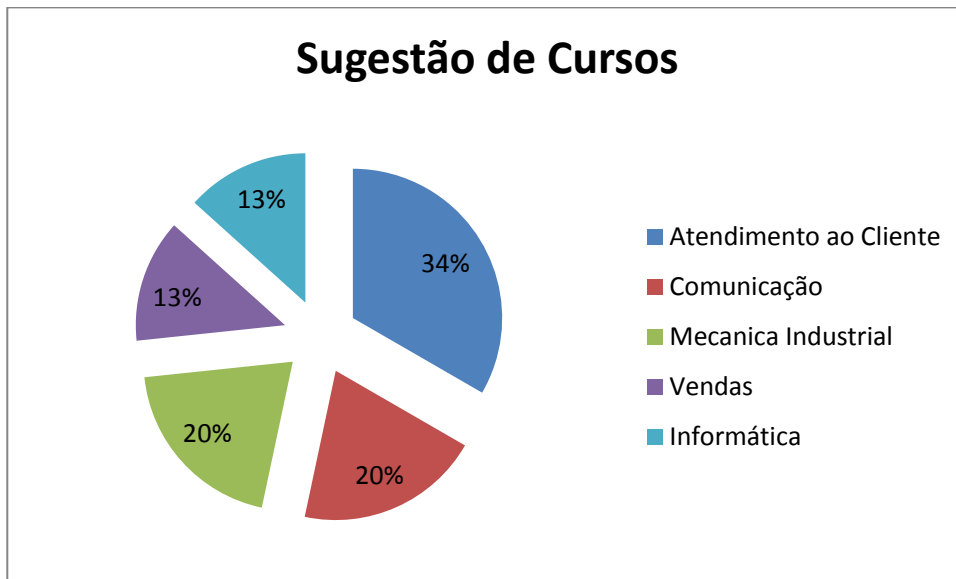


Fonte: Caritas Bauru

Observamos que 12% (15) das empresas relataram que contratar mulheres com filhos menores, sendo esse um número significativo. Em seguida apresenta-se o grupo de Afrodescendentes, Indígenas e Obesos, ambos com 11% (14). Nota-se que o grupo com menor número é os Egressos do Sistema Penitenciário 5% (06) e Egressos de Comunidade Terapêutica 6% (07).

A seguir apresentaremos os cursos sugeridos pelas empresas de acordo com a realidade vivida por cada uma delas. Este item possui grande importância, pois o

mesmo pode nortear os próximos cursos a serem oferecidos pela Prefeitura para preparação dos munícipes ao Mercado de Trabalho.



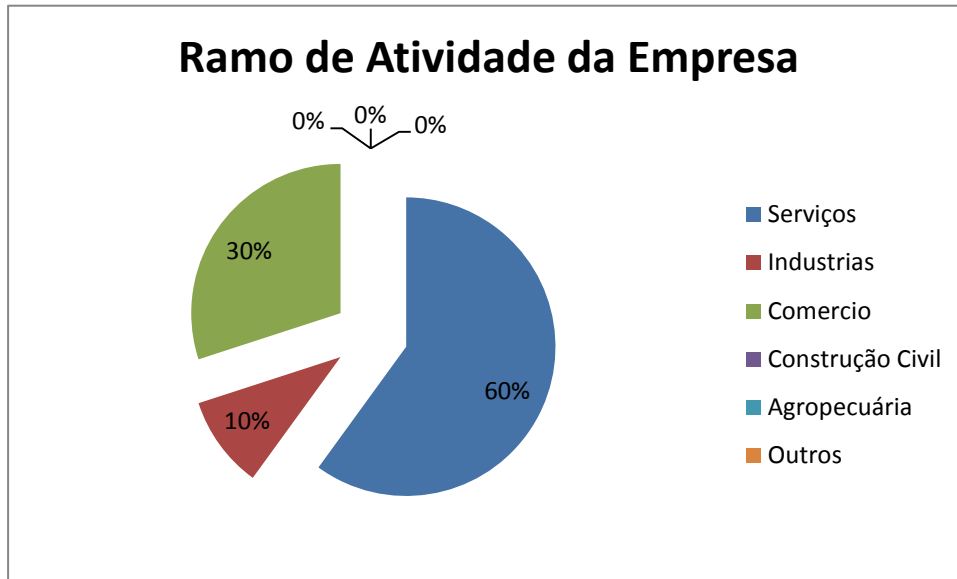
Fonte: Caritas Bauru

O item mais solicitado pelos representantes das empresas é Atendimento ao Cliente 34% (05) seguido do curso de Comunicação e Mecânica Industrial, ambos com 20% (03) das indicações. Os relatos são de que existe grande dificuldade em relação à comunicação e ao tato com os clientes em relação aos funcionários.

6.2.6 CRAS Nova Bauru

No território de abrangência do referido CRAS 10 empresas participaram da pesquisa e 12 se recusaram a responder, totalizando 22 empresas identificadas no território.

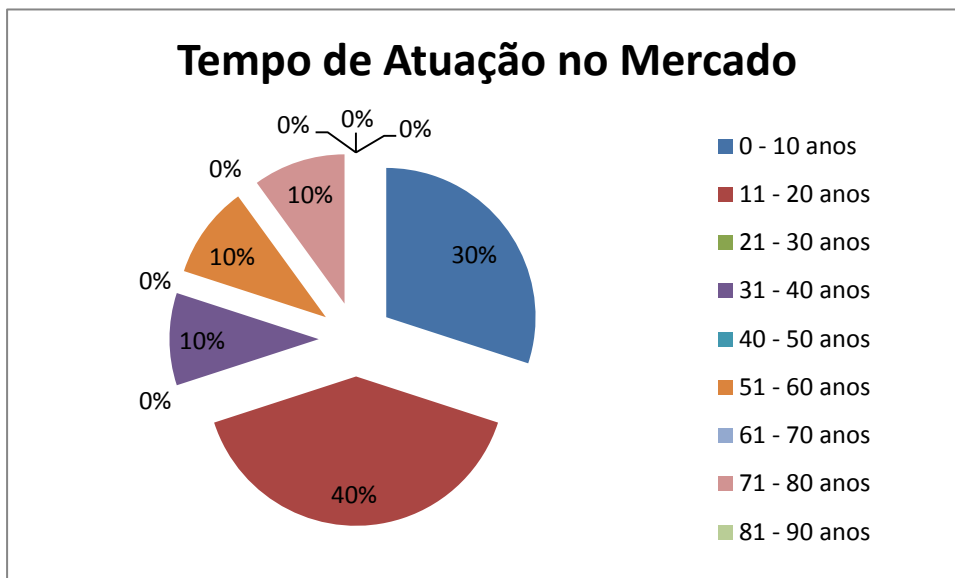
A seguir o gráfico abaixo mostra o ramo de atuação das empresas que participaram da pesquisa:



Fonte: Caritas Bauru

Podemos observar que a área de Prestação de Serviços possui maior notabilidade no território representando 60% (06) das empresas entrevistadas, seguido pela área de Comércio que representa 30% (03) das empresas.

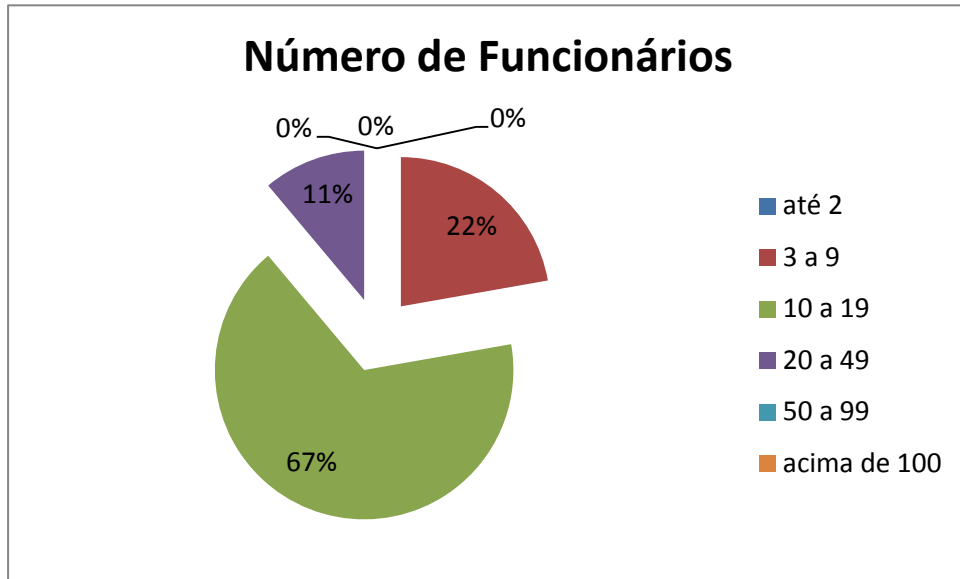
No próximo gráfico apresentaremos o tempo de atuação das empresas no município:



Fonte: Caritas Bauru

Nota-se que parte das empresas pesquisadas é relativamente estável no mercado considerando o tempo de atuação na cidade representando 40% (04) das dessas com tempo entre 11 e 20 anos de atuação. Logo a seguir temos 30% (03) das empresas com tempo de atuação entre 0 e 10 anos.

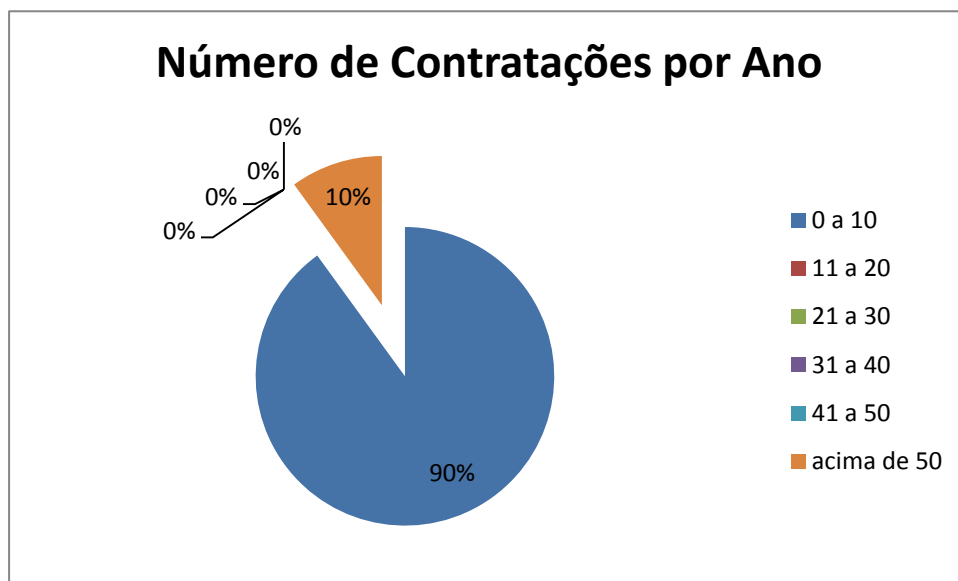
Sobre o número de funcionários na empresa temos os seguintes resultados:



Fonte: Caritas Bauru

Analisando o gráfico acima podemos observar que 67% (06) das empresas possuem entre 10 e 19 funcionários e 22% (02) das empresas possuem entre 3 e 9 funcionários.

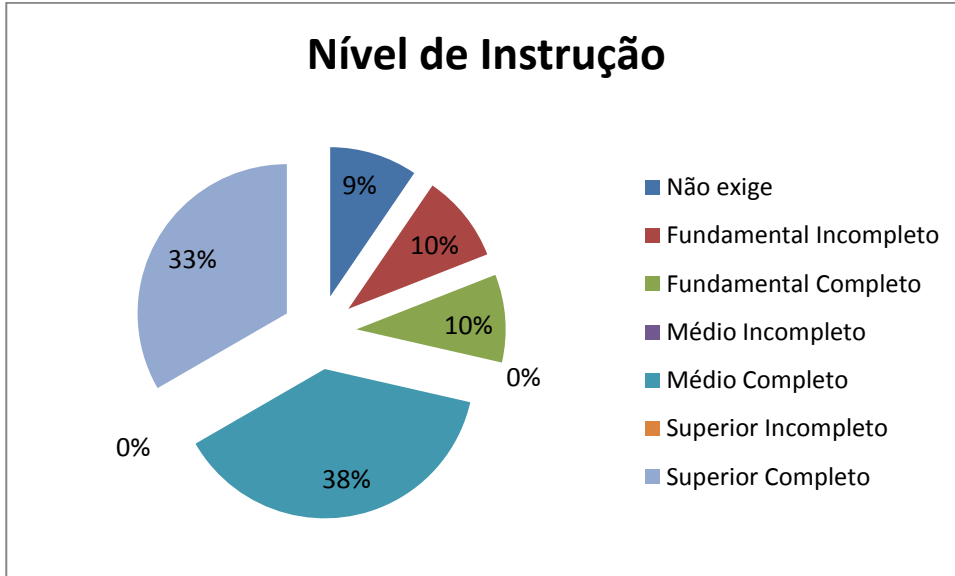
Partindo dessa mesma análise podemos observar que tais empresas possuem tempo de atuação relativamente estável no mercado e um número pequeno de funcionários evidenciando os resultados do próximo gráfico em relação à contratação anual das empresas.



Fonte: Caritas Bauru

Nota-se que 90% (09) das empresas têm um número de contratação de 0 a 10, sendo apenas 10% (01) identificando mais de 50 contratações ao ano.

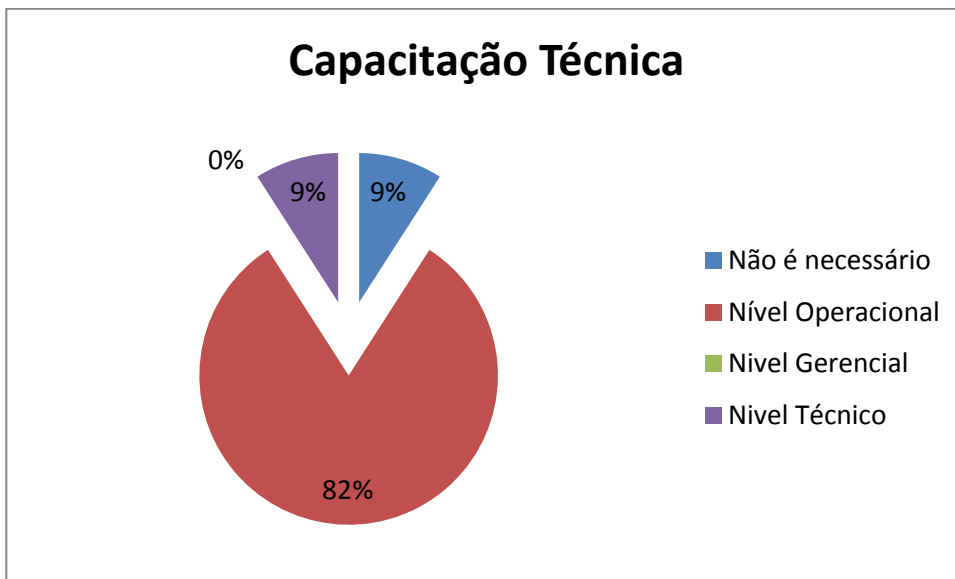
Sobre o grau de escolaridade solicitado para a contratação, temos o seguinte resultado:



Fonte: Caritas Bauru

O gráfico nos mostra que 38% (08) das empresas solicitam Ensino Médio completo para contratação. A seguir temos 33% (07) das empresas que apontaram a necessidade de Ensino Superior Completo para contratação. Estas relataram que a maioria dos cargos disponibilizados exige tal formação para atuação na empresa.

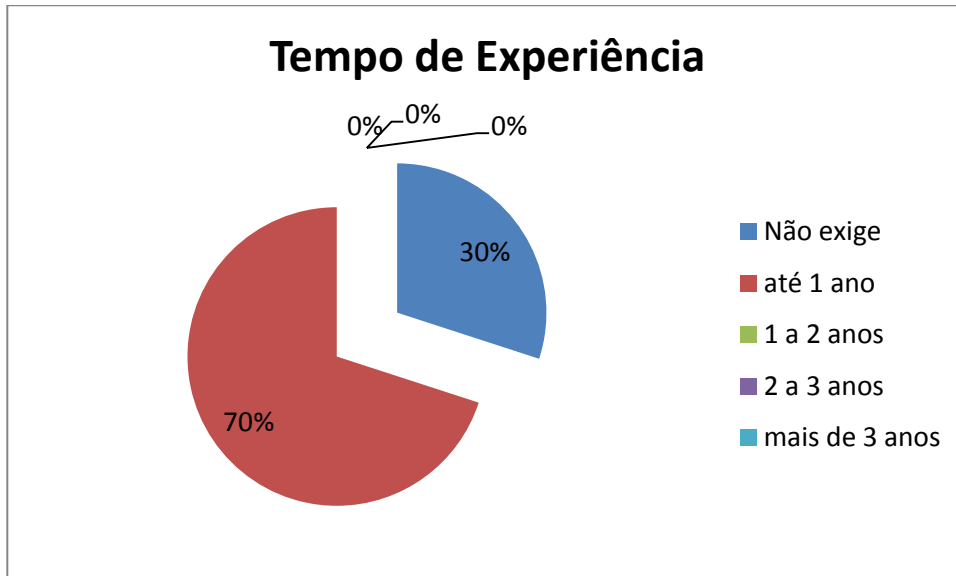
Quando questionados sobre Capacitação Técnica temos o seguinte resultado:



Fonte: Caritas Bauru

Podemos observar que 82% (09) das empresas solicitam a Capacitação Operacional que abrange as áreas de cozinha, limpeza, entre outros. Apenas 9% (01) apresentou interesse em candidatos com Nível Técnico e o mesmo número apontou que não há necessidade para tal.

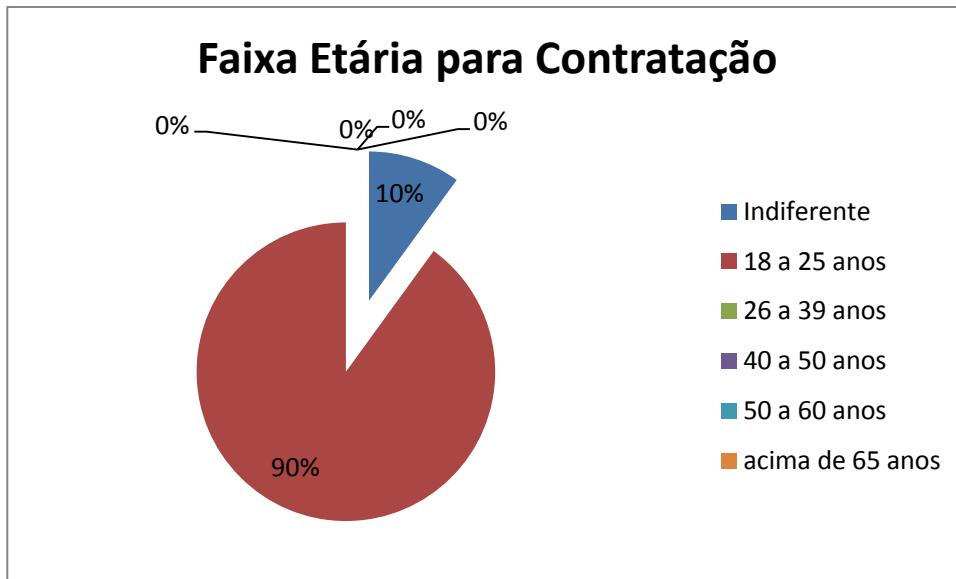
Sobre a exigência de tempo de experiência na função obtivemos as seguintes respostas:



Fonte: Caritas Bauru

Observamos que 70% (07) das empresas solicitam até 01 ano de experiência na função e apenas 30% (03) relataram não ser um requisito na contratação, elevando assim o grau de dificuldade no momento da contratação.

Sobre a faixa de idade exigida para as empresas, segue os resultados:



Fonte: Caritas Bauru

Neste item observamos 90% (09) das empresas com predominância de contratação para a faixa etária de 18 a 25 anos e apenas 10% (01) das empresas apontou que a idade é indiferente para esse momento.

Sobre a pré-definição de gênero para contratação, encontramos os seguintes resultados:

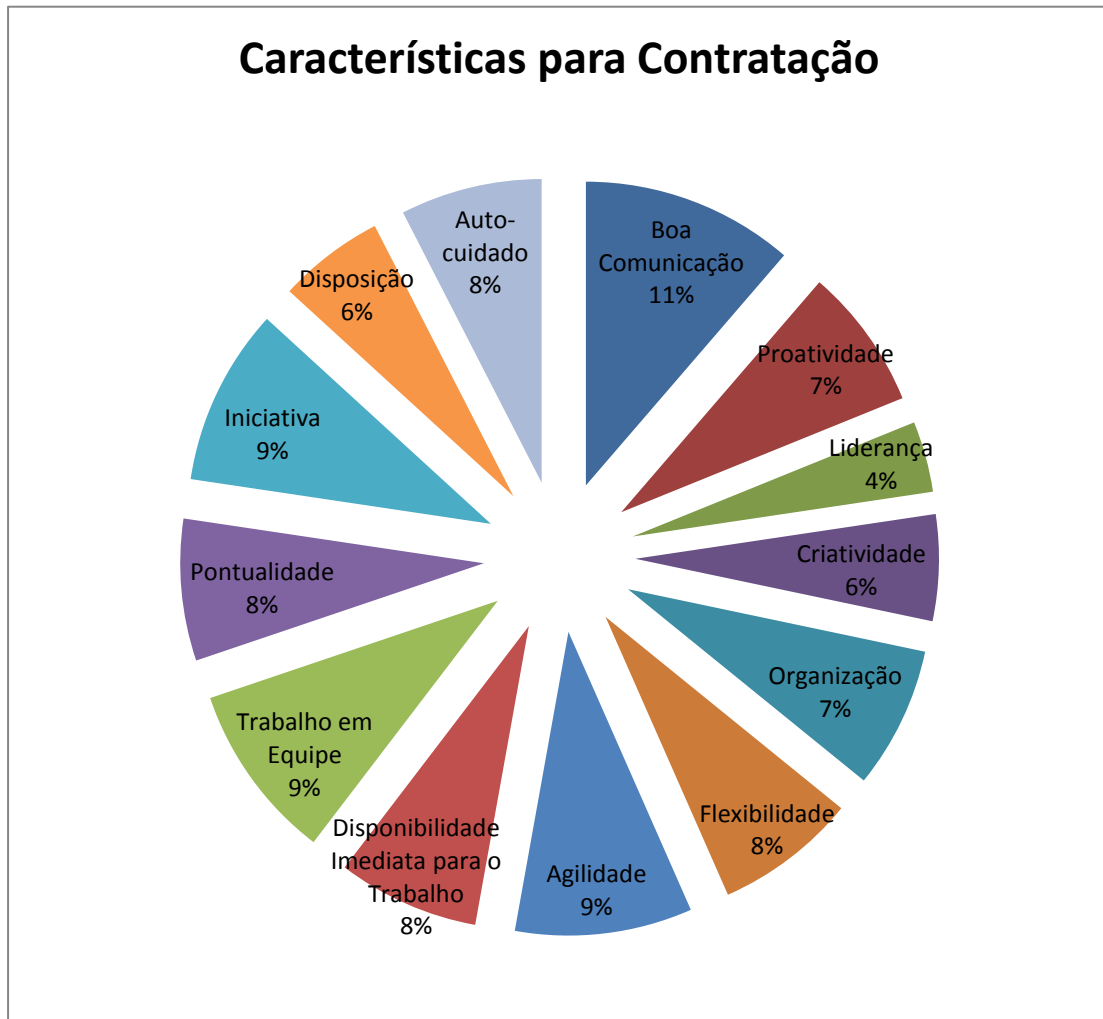
Quadro 04: Gênero

Gênero	Nº
Masculino	0
Feminino	0
Indiferente	10
LGBTQ+	10

Fonte: Caritas Bauru

Podemos observar que predominantemente as empresas relataram que não há importância nesse item, pois, contratariam tanto homens como mulheres, bem como não teriam problemas em contratar também uma pessoa do grupo LGBTQ+.

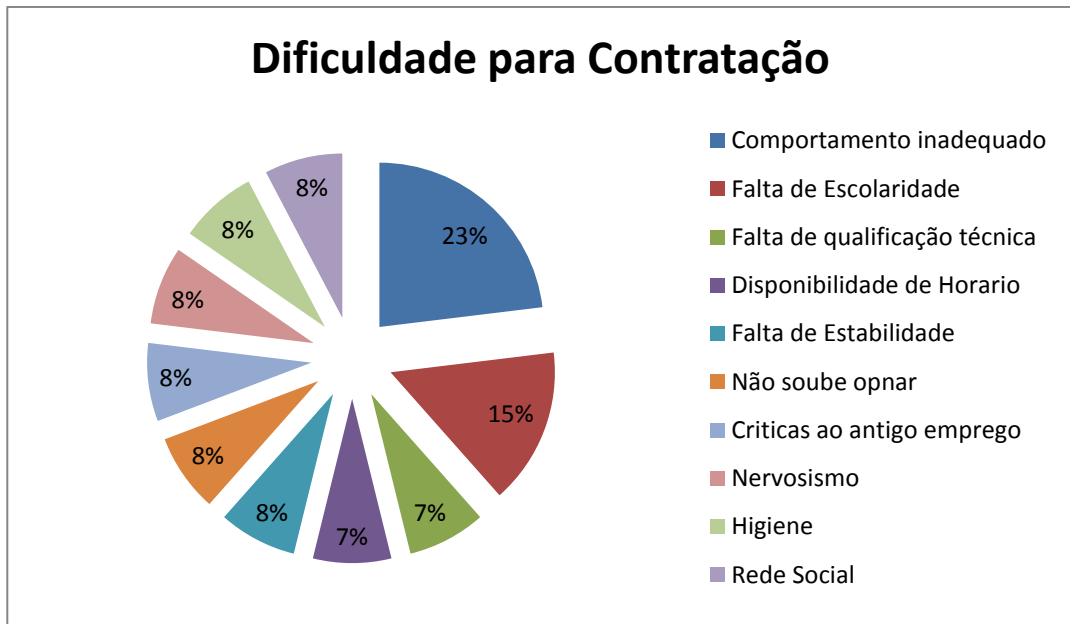
A seguir, teremos um comparativo em relação às características pessoais (qualidades) que são relevantes para as empresas no momento da contratação, como mostra o gráfico abaixo:



Fonte: Caritas Bauru

A predominância se dá no requisito Boa Comunicação apresentando 11% (06) das empresas. Logo em seguida temos os apontamentos para Agilidade e Trabalho em Equipe com 9% (05) das empresas.

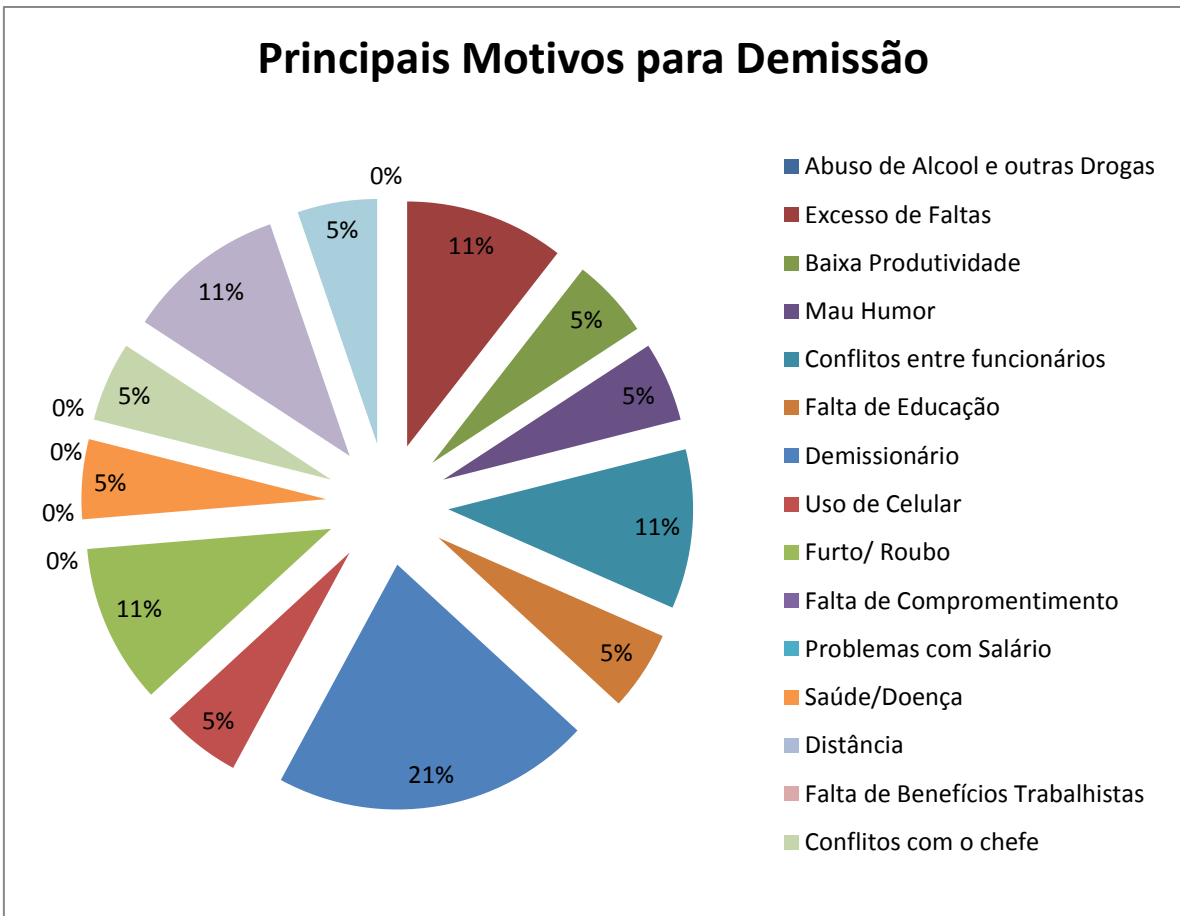
Em relação às Dificuldades no momento da Contratação as empresas nos relataram da seguinte forma:



Fonte: Caritas Bauru

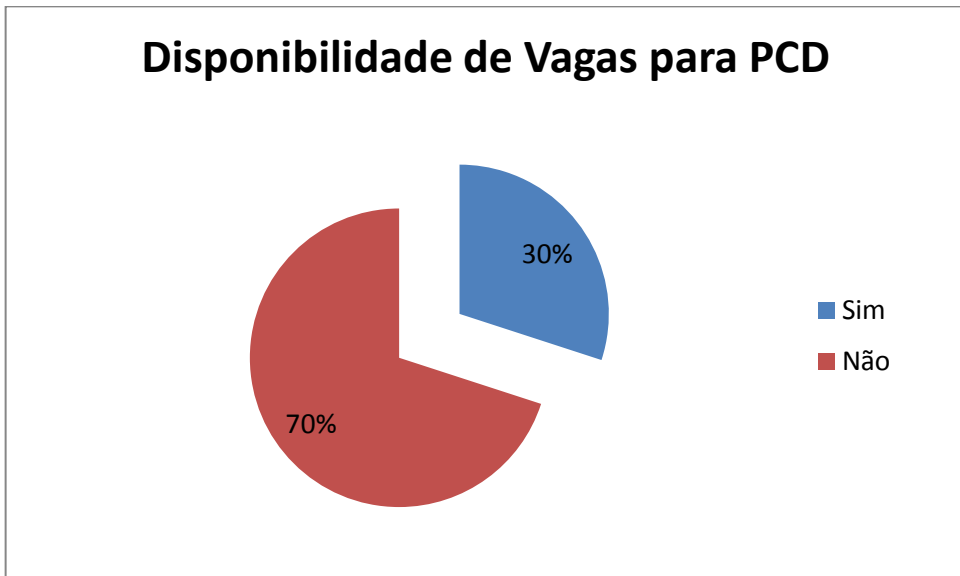
Observamos que o maior índice encontra-se no item Comportamento Inadequado apresentando 23% (03) das empresas. O segundo item com maior índice de apontamento é a Falta de Escolaridade com 15 % (02) das empresas.

A seguir, o gráfico nos mostrará os principais os principais motivos para Demissão apontados pelas empresas do território. Podemos analisar que o item com maior índice foi o Demissionário apresentando 21% (04) das empresas. A seguir temos alguns itens com o mesmo número de apontamentos, sendo: atrasos, excesso de faltas, conflitos entre funcionários e furto/roubo 11% (02 respectivamente), como veremos na figura abaixo:



Fonte: Caritas Bauru

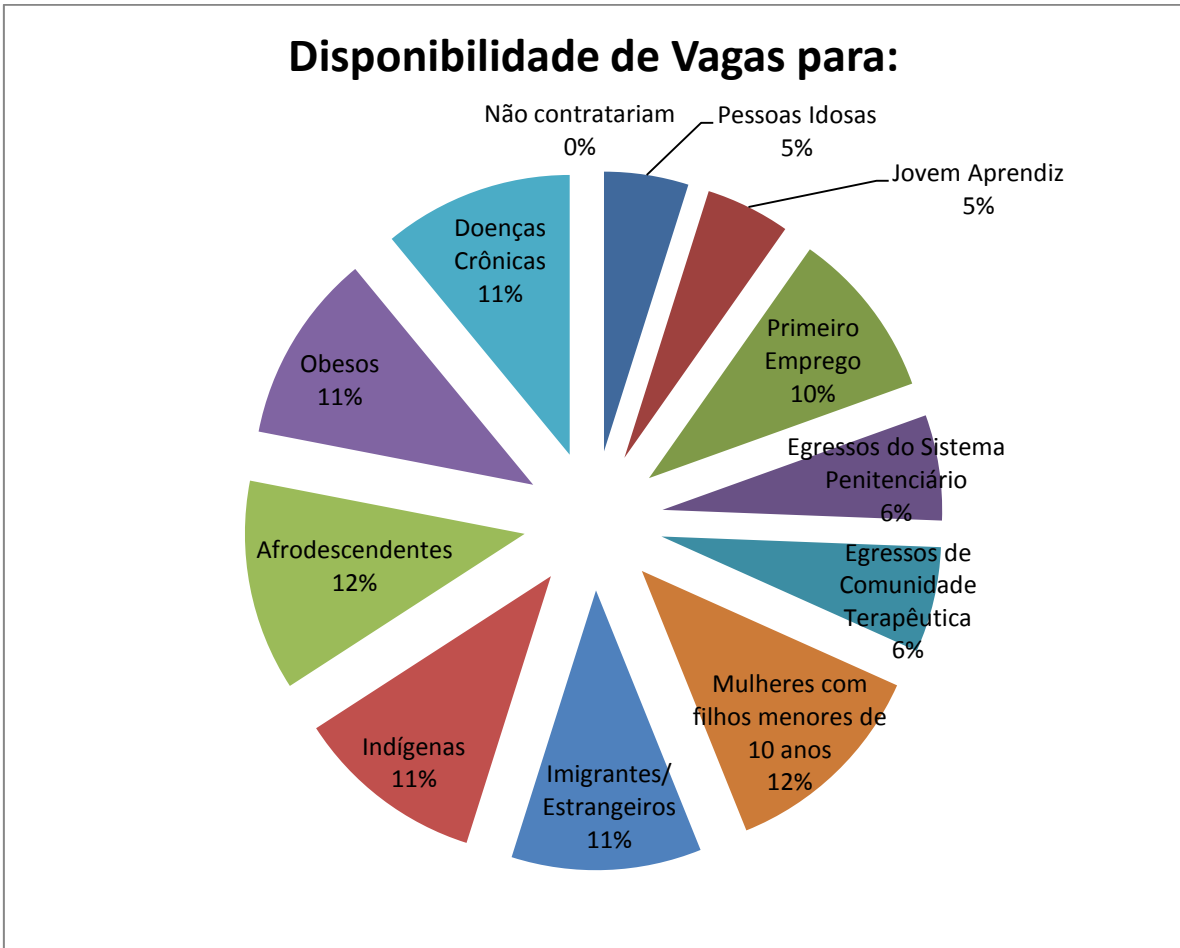
Em relação à contratação de pessoas com deficiência (PCD) as empresas no deram o seguinte retorno:



Fonte: Caritas Bauru

A maioria das empresas disse não ter abertura para esse tipo de contratação, apresentando 70% (07) de negativa e apenas 30% (03) de forma positiva.

O gráfico a seguir nos mostra a disposição das empresas em contratar grupos pertencentes a minorias, como veremos a seguir:



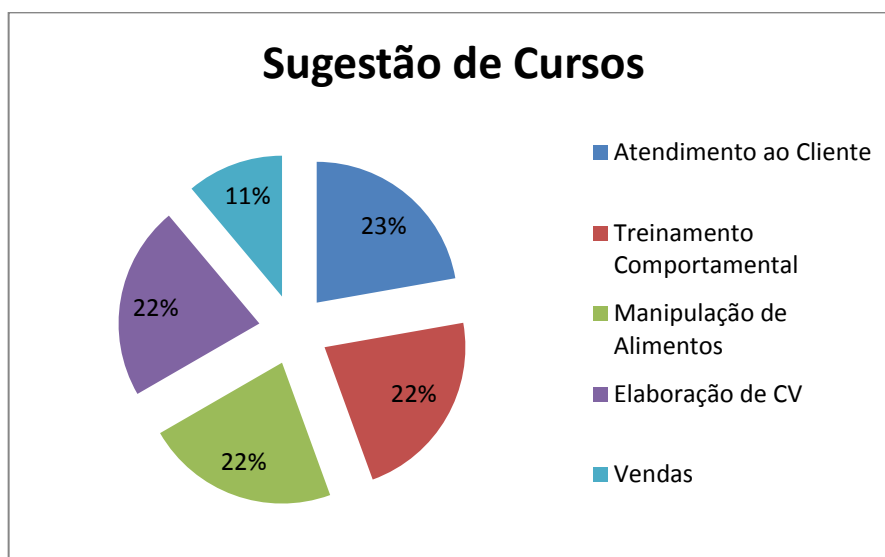
Fonte: Caritas Bauru

Os números apresentam que as empresas foram unânimes em relação à contratação de Mulheres com filhos menores e Afrodescendentes, sendo 12% (10) das empresas. Em seguida temos os itens Indígenas, Estrangeiros, Obesos e Pessoas com doenças crônicas, ambos apresentando 11% (09 respectivamente).

Destacou-se também que o menor público inserido no mercado de trabalho atual corresponde aos Egressos do Sistema Penitenciário, Egressos de Comunidades Terapêuticas 6% (05) e Pessoas Idosas e Jovem Aprendiz apresentando que apenas 5% (04) das empresas contratariam estes.

A seguir apresentaremos os cursos sugeridos pelas empresas de acordo com a realidade vivida por cada uma delas. Este item possui grande importância, pois o

mesmo pode nortear os próximos cursos a serem oferecidos pela Prefeitura para preparação dos munícipes ao Mercado de Trabalho.



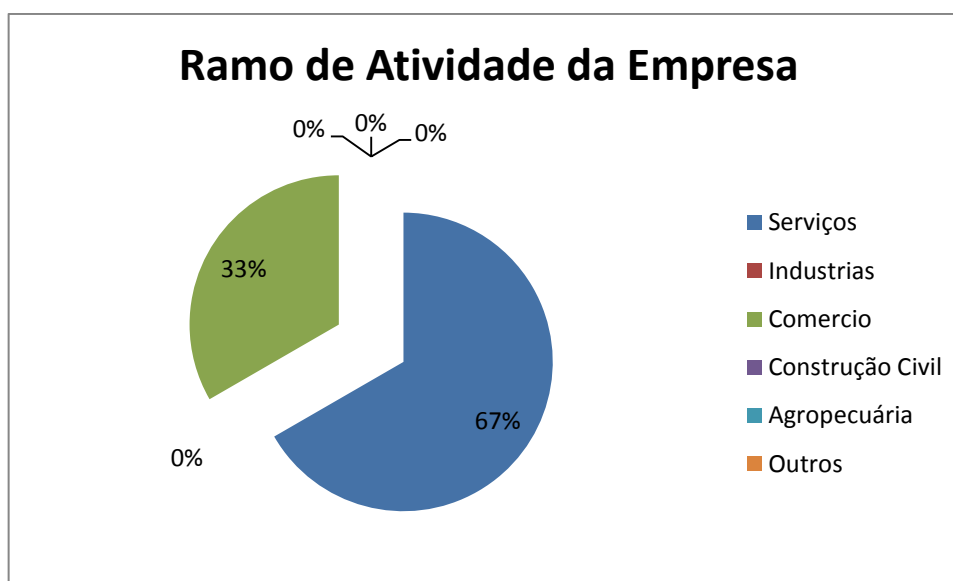
Fonte: Caritas Bauru

Como o gráfico nos mostra, os cursos com mais solicitação se igualam. As empresas apontaram os itens: Atendimento ao Cliente (02), Treinamento Comportamental (02), Manipulação de Alimentos (02), Elaboração de CV (02) e Vendas (01), respectivamente.

6.2.7 CRAS Santa Cândida

No território de abrangência do referido CRAS 06 empresas participaram da pesquisa e 14 se recusaram a responder, totalizando 20 empresas identificadas no território.

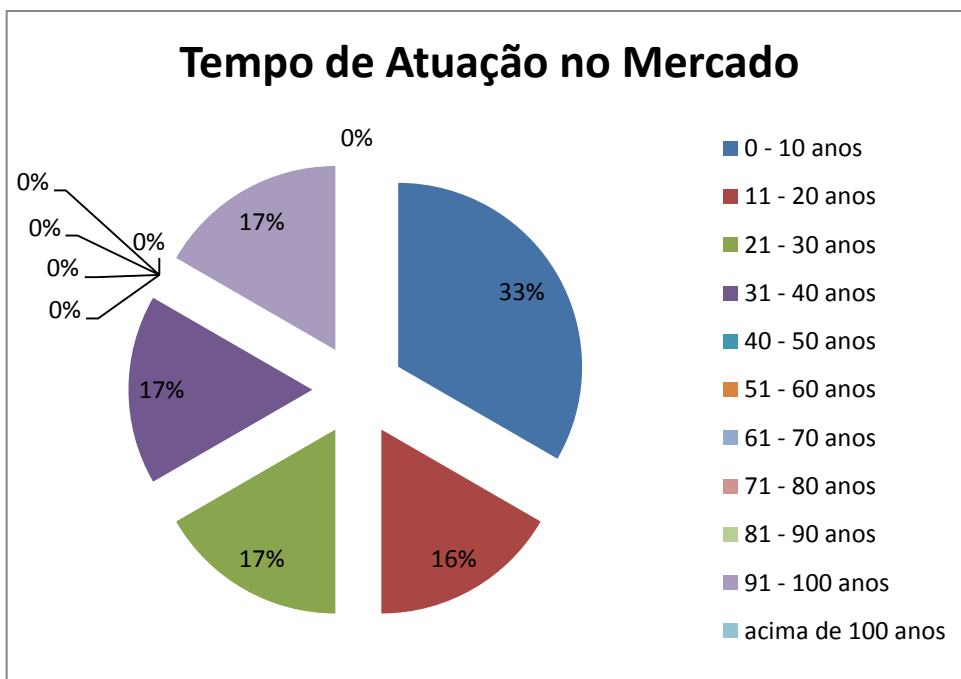
A seguir o gráfico abaixo mostra o ramo de atuação das empresas que participaram da pesquisa:



Fonte: Caritas Bauru

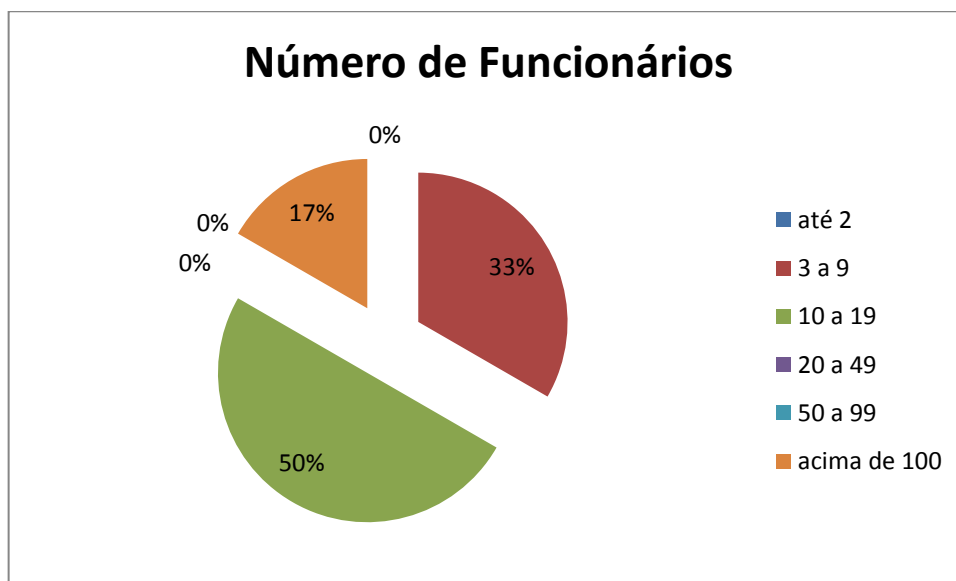
Notamos que o item de Prestação de Serviços é predominante na pesquisa sendo 67% (04) das empresas pesquisadas. As demais denominam-se Comércio, apresentando 33% (02) das empresas.

Sobre o tempo em que tais empresas estão inseridas na cidade, observamos que a maior parte dessas empresas são relativamente novas considerando que seu tempo de atuação encontra-se entre 0 a 10 anos com 33% (02). Podemos notar também que 17% (01) possuem entre 21 a 30 anos e esse mesmo índice encontramos para empresas que possuem entre 91 e 100 anos, como podemos ver no gráfico a seguir:



Fonte: Caritas Bauru

Sobre o número de funcionários nas empresas encontramos os seguintes apontamentos:



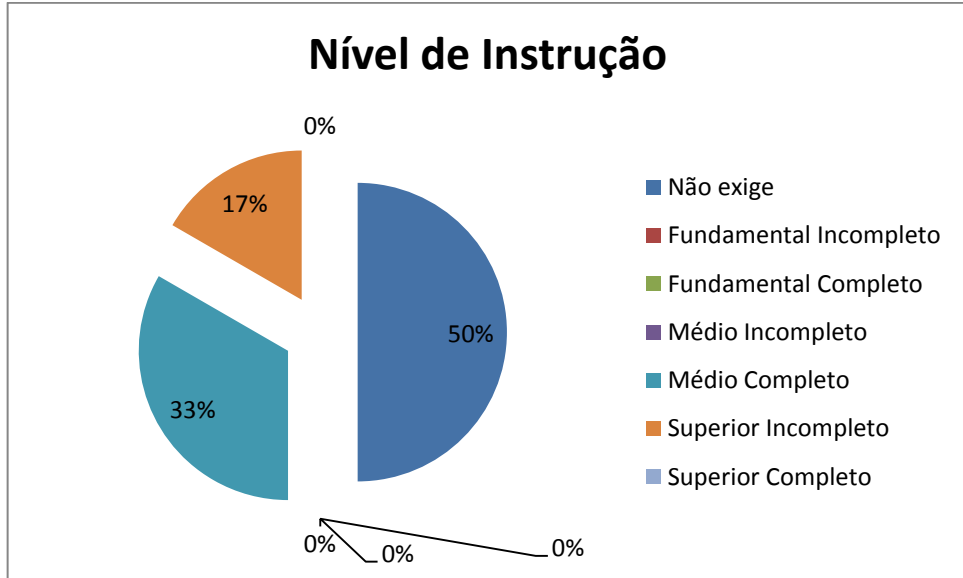
Fonte: Caritas Bauru

Nota-se que 50% (03) das empresas possuem entre 10 e 19 funcionários e 33% (02) apresentam de 3 a 9, evidenciando assim empresas de pequeno porte localizadas no respectivo território.

Baseados nesses números, observamos que em relação as contratações anuais as empresas foram unânimes relatando contratarem de 0 a 9

funcionários/ano, evidenciando assim um número baixo de rotatividade de funcionários bem como de abertura de novos postos de trabalho.

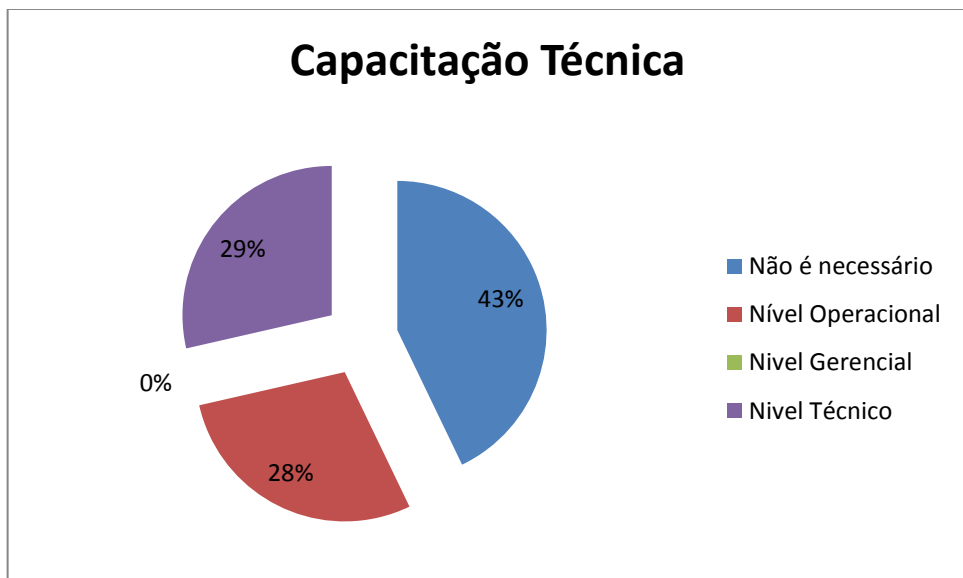
Quando questionados sobre a escolaridade para contratação, obtivemos o seguinte retorno:



Fonte: Caritas Bauru

Como podemos observar no quadro acima, 50% (03) das empresas relataram não exigir escolaridade para contratação e 33% (02) apresentaram a necessidade do Ensino Médio Completo como pré-requisito para o trabalho.

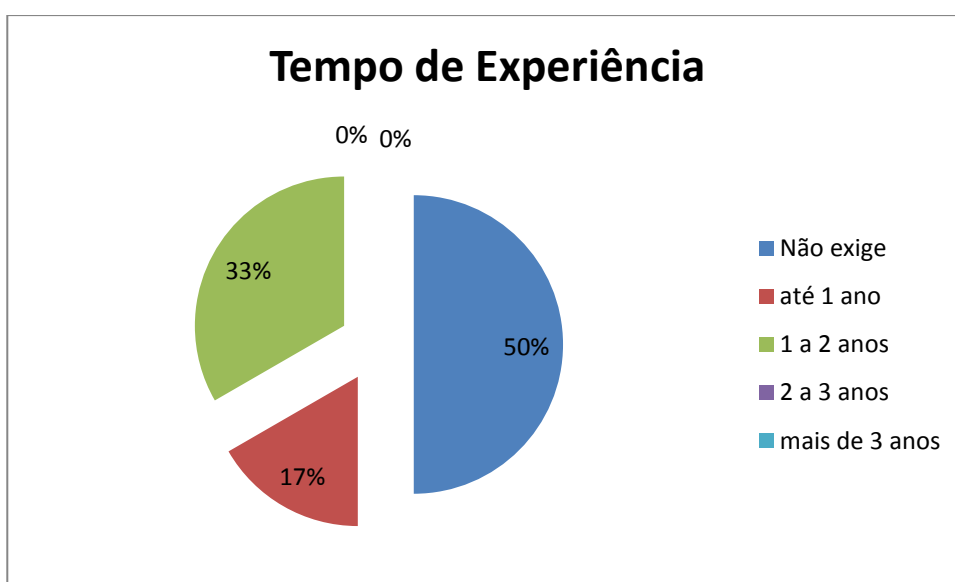
Sobre a capacitação técnica e cursos profissionalizantes obtivemos as seguintes informações:



Fonte: Caritas Bauru

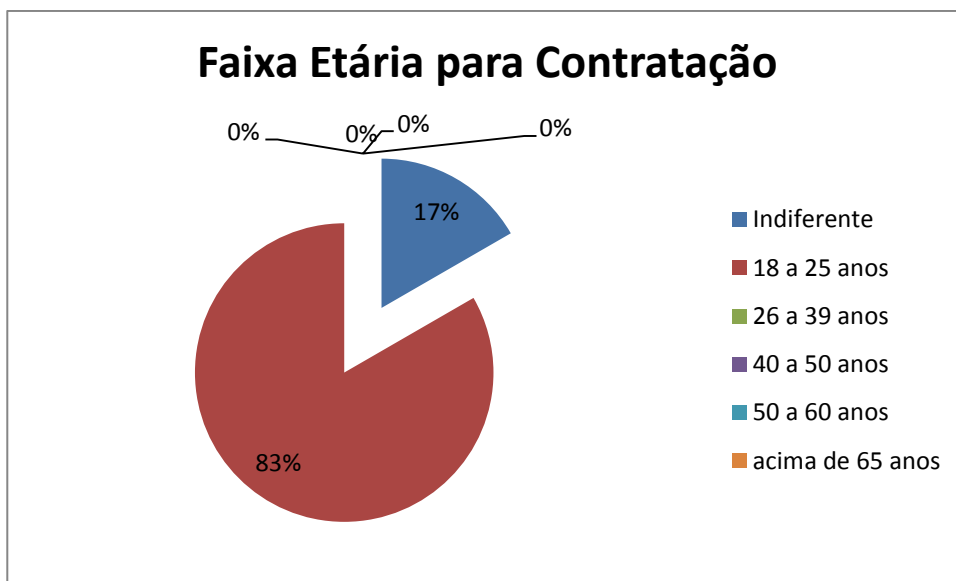
Podemos notar que 43% (03) as empresas relataram não ser necessário, 29% (02) relataram a necessidade de Curso Técnico e 28 % (02) apresentaram a necessidade de nível operacional.

Quando indagados sobre o tempo de experiência, nota-se que 50% (03) das empresas relataram que não há necessidade de experiência anterior para contratação. Observamos também que 33% (02) apontaram tal necessidade e exigem de 1 a 2 anos de trabalho na área. Tais características evidenciam ainda maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho.



Fonte: Caritas Bauru

Sobre a idade para a contratação, obtivemos os seguintes dados:



Fonte: Caritas Bauru

Observamos que 83% (05) das empresas dão preferência para jovens entre 18 e 25 anos e apenas 17% (01) relataram ser indiferente a idade do candidato, dados esses que evidenciam dificuldades de contratação para o território.

Em relação ao gênero para a contratação, evidenciamos que 60% (06) das empresas relataram não ter preferência em relação ao sexo, contratando assim tanto homens como mulheres para as vagas disponíveis da empresa. Em relação ao público LGBTQ+ identificamos que 40% (04) relataram contratar pessoas pertencentes ao grupo, como vemos no quadro a seguir:



Fonte: Caritas Bauru

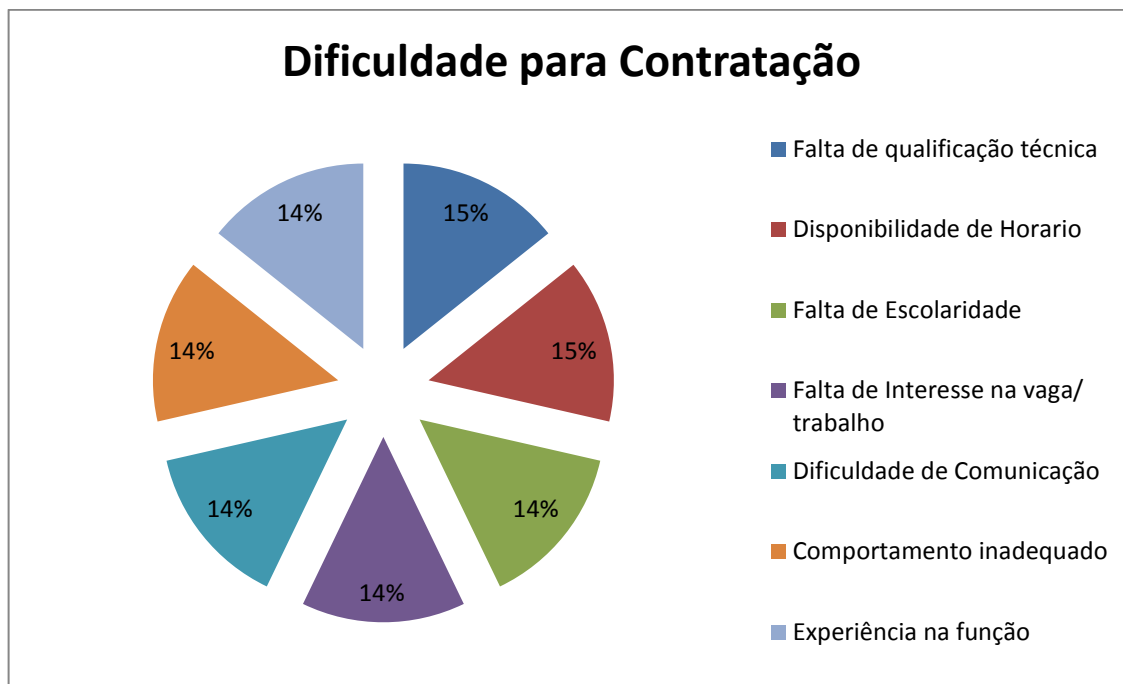
No gráfico a seguir teremos um comparativo em relação às características pessoais (qualidades) que as empresas buscam no momento da contratação, ou seja, aquilo que aos seus olhos é de extrema importância na contratação. Os resultados obtidos demonstra que a prevalência se dá no requisito Disposição apresentando 11% (04) das empresas, tendo logo em seguida os requisitos Boa Comunicação (03), Agilidade, Criatividade, Pontualidade, Organização, entre outros (8% respectivamente), como vemos no quadro a seguir:



Fonte: Caritas Bauru

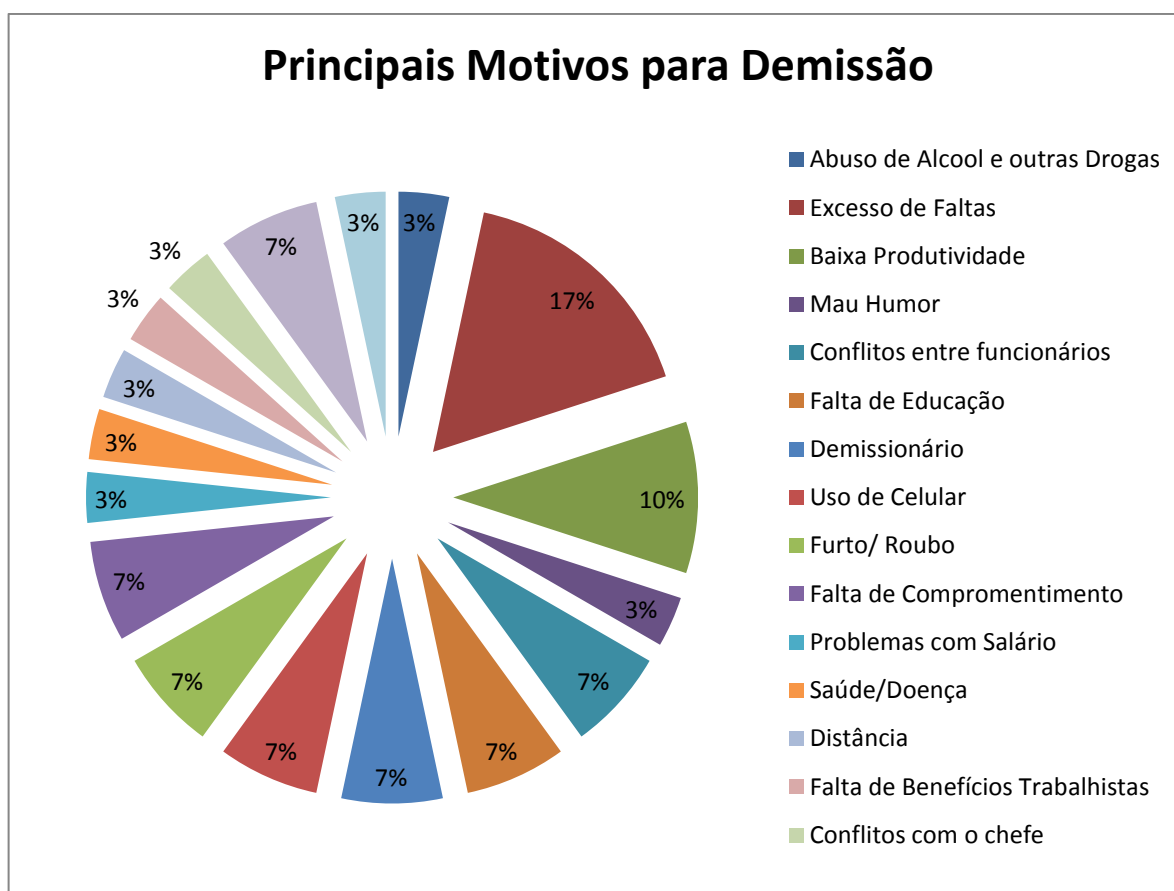
Paralelo a este, abordaremos a seguir o quadro que identificou as dificuldades das empresas no momento da contratação. Sobre este podemos destacar que 15% das empresas relataram que um dos fatores que mais interferem é a Falta de Qualificação Técnica juntamente com o item Disponibilidade de horário. Em seguida as empresas abordaram dificuldades em encontrar candidatos com a Escolaridade necessária, muitos apresentando Comportamento Inadequado ou a Falta de

Interesse na vaga disponível. A Dificuldade de Comunicação no momento da Entrevista e a Falta de Experiência na função foram fatores também pontuados pelas empresas, ambos apresentando 14% (01) das empresas respectivamente, como vemos no gráfico abaixo:



Fonte: Caritas Bauru

Quando questionados sobre os principais fatores que motivavam as demissões nas empresas, obtivemos as seguintes respostas:



Fonte: Caritas Bauru

O quadro acima citado evidencia que o fator de maior prevalência é o Excesso de faltas no trabalho, apresentando 17% (05) das empresas. Em seguida podemos observar que a Baixa Produtividade foi um fator apontado com 10% (03) das empresas pesquisadas. Foram citados também como motivos para demissão os Conflitos entre Funcionários, a Falta de Comprometimento, o mau uso do Celular no horário de Trabalho, Falta de Educação, Furto/Roubo, representando 7% (02) das empresas respectivamente.

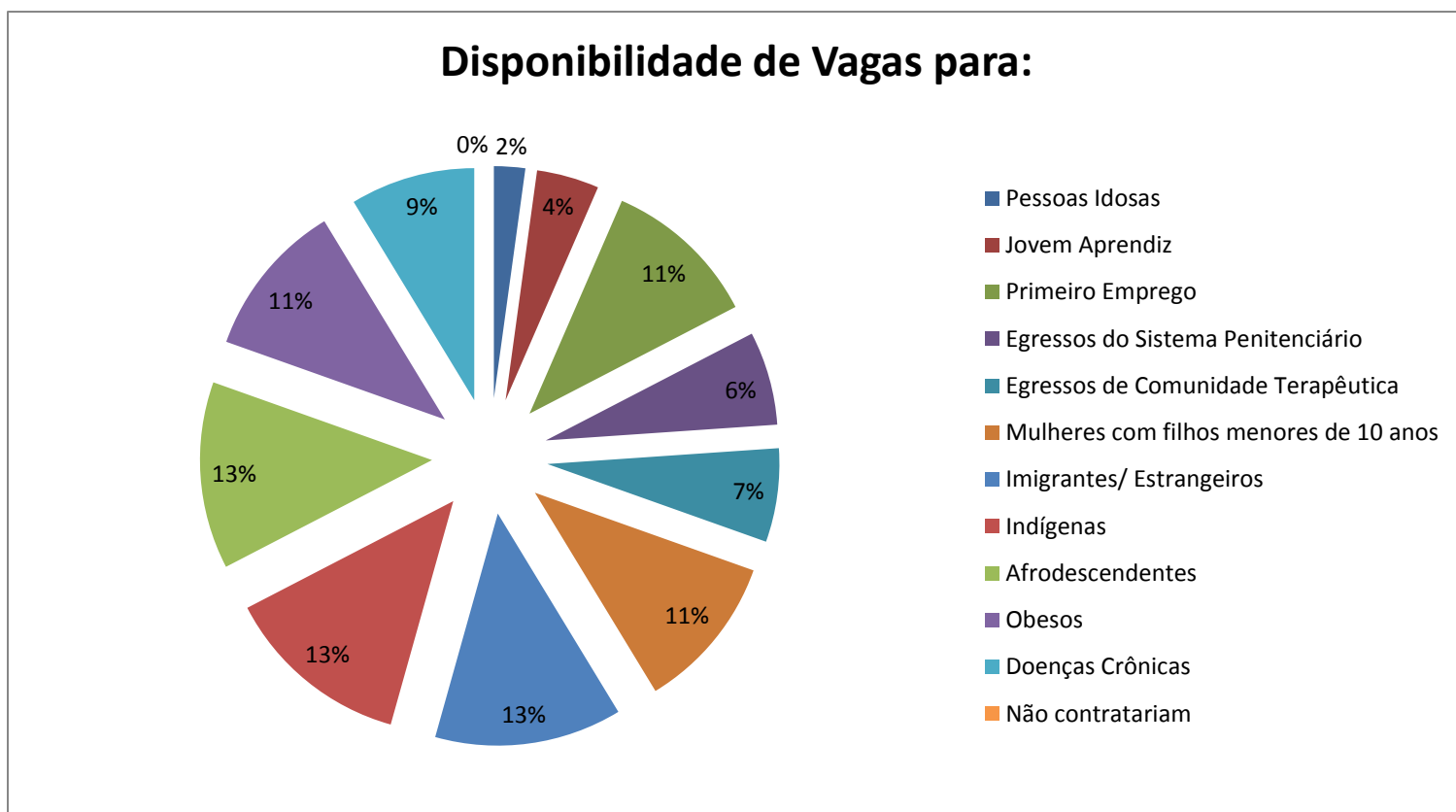
Em relação a disponibilidade de vagas para Pessoas com Deficiência (PCD), 50% das empresas relataram dispor das mesmas e que a prevalência na contratação seria para pessoas portadoras de deficiência física. Já os demais 50% relataram não dispor desse tipo de vaga para contratação.

Quadro05: Disponibilidade de Vagas para PCD

Vagas para Pessoas com Deficiência	Nº
Sim	03
Não	03

Fonte: Caritas Bauru

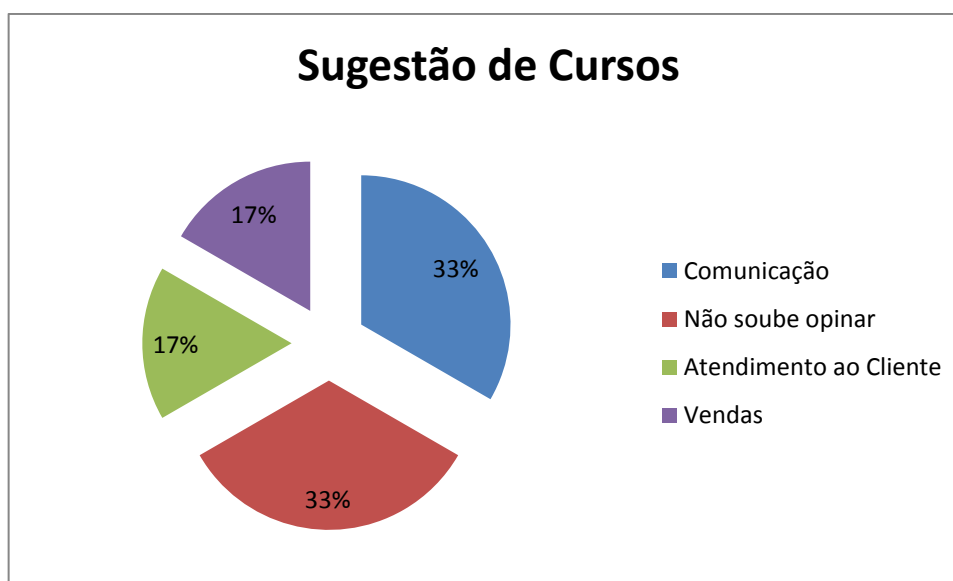
O gráfico a seguir ainda nos mostra os fatores de contratação em relação a grupos de minorias. Quando questionados sobre os mesmos, obtivemos as seguintes respostas:



Fonte: Caritas Bauru

Observamos que 13% (06) das empresas relataram contratar Imigrantes/ Estrangeiros, Indígenas e Afrodescendentes, respectivamente. Em seguida evidenciamos que 11% (05) das empresas relataram contratar Mulheres com Filhos menores, Pessoas para Primeiro Emprego e Obesos. O menor número se apresenta em relação as oportunidades Idosos e Jovem Aprendiz, apresentando 2% (01) e 4% (02) respectivamente.

No próximo gráfico apresentaremos os cursos que foram sugeridos pelas empresas pesquisadas no território, abrangendo as áreas de interesse e atuação particulares de cada uma. Este item possui grande importância, pois o mesmo pode nortear as próximas ações em relação a oferta de serviços gratuitos fornecidos pela Prefeitura para a preparação dos munícipes para o mercado de trabalho.



Fonte: Caritas Bauru

Nota-se que 33% (02) das empresas apontaram como necessidade o curso de Comunicação bem como o mesmo número de empresas não souberam opinar nesse item. Em seguida os números mostram as solicitações para Atendimento ao Cliente (01) e Vendas (01) como cursos necessários para os candidatos às vagas.

6.2.8 CRAS Tibiriçá

No território de abrangência do referido CRAS apenas 01 empresa participou da pesquisa e 01 se recusou a responder, totalizando 02 empresas identificadas no território.

A empresa pesquisada atua na área do Comércio e atua na cidade há 45 anos, mostrando assim ser uma empresa consolidada em sua atuação no mercado.

O número de funcionários gira em torno de 280 sendo as contratações anuais acima de 50.

Quando questionados em relação à escolaridade para contratação, a empresa relatou a necessidade de Ensino Médio Completo e Superior Completo para determinados cargos na empresa. Em relação à capacitação técnica necessária a empresa apresentou a necessidade de Nível Operacional apenas. Sobre a necessidade de experiência anterior na função a empresa relatou não ser necessário para a contratação.

Sobre o fator idade em relação aos candidatos as vagas a empresa relatou dar preferência para jovens entre 18 e 25 anos. Sobre a preferência de gênero, não há especificidade, a empresa contrata tanto homens como mulheres e nos relatou também não ter problemas em contratar pessoas pertencentes ao grupo LGBTQ+.

Em relação às características importantes para a empresa na contratação foi destacado os itens Ética e Estabilidade como necessários. Sobre as demissões na empresa a mesma relatou que o maior fator se dá a falta de identificação do funcionário com a vaga.

Quando questionados sobre a contratação de pessoas com deficiência (PCD) a empresa nos reportou que existem vagas e que possui 03 funcionários enquadrados nesse quesito sendo 02 com deficiência física leve e 01 com deficiência intelectual leve. Ainda sobre as minorias, a empresa relatou não ter dificuldades em contratar pessoas pertencentes a esse grupo, mostrando-se aberta para os mesmos.

Sobre sugestões de cursos, a empresa relatou a necessidade de um curso relacionado ao Trabalho em Equipe, sendo essa uma necessidade para a mesma.

7 CONCLUSÃO

A presente pesquisa nos proporcionou um olhar amplo e exclusivo tanto para o Mercado de Trabalho, como para o exercício do Programa. Diversas dificuldades foram encontradas ao longo do caminho e a maior delas se deu pelo fato de inúmeras empresas terem dado uma resposta negativa quanto a sua participação.

Os resultados obtidos nos apontam que a maior concentração de empresas pesquisadas é do ramo do comércio, o que não é difícil de concluir uma vez que esse é um dos principais segmentos da Cidade. Em contrapartida, grande parte dessas empresas estão relativamente há pouco tempo estabelecidas no Município, cerca de 11 a 20 anos no máximo, o que nos leva a pensar na crescente onda de novos empresários, embora essas mesmas empresas sejam pequenas se comparadas ao quadro de funcionários que varia entre 20 a 49 colaboradores.

E por falar de empresas relativamente novas, o grau de rotatividade é baixo, onde 75% do total da pesquisa aponta entre 0 e 10 contratações no último ano.

Durante o processo também analisamos que embora grande parte das empresas não exija capacitação técnica (cursos) relacionados ao cargo, essas mesmas empresas exigem o Ensino Médio Completo como requisito para contratação, não abrindo mão deste. Salientamos assim a necessidade da articulação do Órgão Gestor e a Política de Educação seja em nível municipal como também estadual, afim de ampliar a conscientização, busca e retomada dos estudos para o público do município. Atrelados a essa questão, muitos são os fatores que implicam em relação a falta de escolaridade: redigir textos, e-mails, recados importantes, desenvolvimento de raciocínio lógico, entre outros. Mas, ao analisarmos o grau de escolaridade dos usuários do programa vemos que grande parte desse público está fora dessa realidade, contabilizando hoje apenas 38% concluintes do Ensino Médio.

Outro fator a ser analisado é o quesito idade, onde 70% das empresas pesquisadas têm como preferência a contratação de candidatos com faixa etária entre 18 a 25 anos. Em relação ao público atendido no Programa, a maioria tem idade igual/superior a 40 anos, tendo sido acompanhados somente no ano de 2018 cerca de 912 usuários que se encaixam nesse perfil.

Analizamos também que grande parte das empresas exigem experiência na função/cargo como requisito para contratarem, cerca de 57% afirmaram isso. Embora as características do nosso público sejam variadas, algumas empresas possuem cargos específicos, tornando mais uma vez difíceis à contratação dos nossos usuários.

Sobre a contratação de minorias vemos que o menor público inserido corresponde aos egressos de comunidade terapêutica e do sistema penitenciário, ambos com apenas 5% de inserção. Esse público tem obtido grande participação nas oficinas ministradas pelo Programa nos CRAS e embora muitos deles apresentem bom comportamento, encontramos dificuldades para inseri-los.

Sendo assim, vemos que grandes são as dificuldades encontradas em relação à realidade do nosso público e a sua consequente inserção. Exclusivamente, trabalhamos com pessoas de baixa escolaridade, idades avançadas, e nível sócio econômico baixo, tratam-se de pessoas residentes em territórios de vulnerabilidade e com poucos recursos.

Temos feito grandes esforços para que essa realidade possa ser diferente onde, durante as Oficinas realizadas nos CRAS sempre damos ênfase na questão da retomada dos estudos e a preparação técnica, através dos cursos oferecidos pelo município. Hoje também realizamos mensalmente uma palestra de Empregabilidade que é aberta para todos os munícipes mas dando sempre prioridade para nossos usuários.

Em relação a oferta de cursos, recebemos diversas sugestões durante a pesquisa mas as de maior destaque são: Vendas, Informática, Atendimento ao Cliente e Comunicação, conforme supracitados. Sobre isso vale ressaltar que uma das características fundamentais que encontramos na pesquisa para o momento da contratação é a Boa Comunicação bem como, o motivo de demissão mais apontado é a Falta de Comprometimento. Tais resultados podem nos nortear para o desenvolvimento de novas abordagens e oficinas/cursos a serem oferecidos pela rede socioassistencial do município.

Desta forma, entendemos que é preciso o engajamento e a participação de toda a Rede Socioassistencial do município, somando assim esforços para que possamos promover os acessos necessários a população para que possam preparar-se de forma eficaz para a inserção/reinserção dentro do mercado de

trabalho que há alguns anos tem exigido cada vez mais preparação e capacitação de seus concorrentes para a contratação.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAURU. Prefeitura Municipal. Dispõe sobre o Padrão Normativo do PROAT. Disponível em: http://www2.bauru.sp.gov.br/sebes/padrees_normativos.aspx. Acesso em 24 de julho de 2019.

BRASIL. Constituição Federal 1988. **Lei nº 8.742 de 7 de dezembro de 1993 - Lei Orgânica da Assistência Social**. Brasília, 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm>. Acesso em: 31 de julho de 2019.

BRASIL. Secretaria Especial do Desenvolvimento Social. Dispõe sobre as normativas da PNAS. Disponível em: http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/PNAS_2004.pdf. Acesso em 31 julho de 2019.

BRASIL. Secretaria Especial do Desenvolvimento Social. Dispõe sobre as os Centros de Referência de Assistência Social. Disponível em: <http://mds.gov.br/assuntos/assistencia-social/unidades-de-atendimento/cras>. Acesso em 24 de julho de 2019.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: Hucitec, 2007, pg. 44.

MINAYO, M. C. de S. (Org.). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 21. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2002, 80 p.

MINAYO, M. C. de S. (Org.). **Pesquisa social: teoria método e criatividade**. 17ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994. 80 p.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999, pg. 35.

APÊNDICE A**FICHA CADASTRAL/PROAT****Data:****DADOS PESSOA JURÍDICA****Funcionário Responsável pela Visita/Cargo:****CNPJ:****Razão Social:****Nome Fantasia:****Telefone:****E-mail:****Endereço:****Nº:****Bairro:****CEP:****Cidade:**

FORMULÁRIO DE PESQUISA

- **Ramo de Atividade da empresa:**

Área de atuação: () Serviços () Indústrias () Comércio () Construção Civil

() Agropecuária () Outros: _____

- **Atua há quanto tempo no mercado (empresa):**

- **Número de funcionários:**

() Até 2

() 3 a 9

10 a 19

20 a 49

50 a 99

Maior que 99. **Quantos?** _____

• **Cargo com maior número de contratação anual:**

• **Nível de Instrução:**

Fundamental Incompleto

Fundamental Completo

Médio Incompleto

Médio Completo

Superior Incompleto

Superior Completo

• **Capacitação Técnica:**

Não é necessário

Nível Operacional

Nível Gerencial

Nível Técnico

Quais? _____

• **Tempo de Experiência:**

Até 1 ano

1 a 2 anos

2 a 3 anos

Mais de 3 anos

• **Línguas/Idiomas**

SIM NÃO

Inglês Espanhol Outras

• **Idade:**

18 a 25

26 a 33

50 a 57

58 a 65

Mais que 65

Idade Limite? _____

• **Sexo/Gênero**

Masculino

Feminino

Indiferente LGBT

Números de contratações por ano:

0 a 10

11 a 20

21 a 30

31 a 40

41 a 50

Mais de 50. Quantas? _____

• **Características Pessoais:**

Boa Comunicação

Proatividade

Liderança

Criatividade

Organização

Flexibilidade

- Agilidade
- Disponibilidade Imediata Para o Trabalho
- Trabalho em Equipe
- Pontualidade
- Iniciativa
- Disposição
- Auto - cuidado

Outros: _____

• **Principais motivos para demissão**

- Abuso de Álcool e Outras Drogas
- Excesso de faltas
- Baixa Produtividade
- Mau Humor
- Conflitos entre Funcionários
- Falta de Educação
- Demissionário
- Uso de Celular
- Furto/Roubo
- Falta de Comprometimento
- Problemas com o Salário
- Saúde/Doença
- Distância
- Falta de Benefícios Trabalhistas
- Conflitos com o Chefe

() Atrasos

() Falta de Organização

Outros: _____

- **A empresa disponibiliza vagas para pessoas com deficiência?**

() Sim () Não

() Deficiência Visual:

() Leve () Moderado () Grave

Quantas? _____

() Deficiência Auditiva:

() Leve () Moderado () Grave

Quantas? _____

() Deficiência Física:

() Leve () Moderado () Grave

Quantas? _____

() Deficiência Intelectual:

() Leve () Moderado () Grave

Quantas? _____

- **A empresa disponibiliza vagas para pessoas residentes no território?**

() Sim () Não

Por quê? _____

A empresa disponibiliza vagas para o público abaixo?

- Pessoas Idosas
- Jovem Aprendiz
- Primeiro Emprego (Pessoas maiores de 18 anos)
- Egressos do Sistema penitenciário
- Egressos de Comunidade Terapêutica
- Mulheres com filhos menores de 10 anos
- Imigrantes / Estrangeiros
- Indígenas
- Afrodescendentes
- Obesos
- Doenças crônicas

Quais as maiores dificuldades na contratação de funcionários? (Ex: Falta de qualificação técnica, falta de verba, falta de procura, falta de qualificação pessoal, dificuldades no recrutamento, etc.)

R:

Diante da proposta da Prefeitura em criar cursos de capacitação profissional para a população, e de acordo com o ramo em que sua empresa trabalha ou as necessidades/demandas que vocês possuem, o que sugere ou quais cursos você sugere?

R:

Informações adicionais:

- Possui um setor de RH? () Sim () Não

- Quem realiza o processo de seleção?

R:

- A empresa utilizaria do Serviço Prestado pelo PROAT/Cáritas para abertura das vagas ofertadas?

() Sim () Não Por quê:

APÊNDICE B



PREFEITURA MUNICIPAL DE BAURU
ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA MUNICIPAL DO BEM-ESTAR SOCIAL

DECLARAÇÃO

Venho através desta declarar que a Sra. Danielle Fernandes Guerra, Psicóloga da Caritas Diocesana de Bauru em parceria com a Prefeitura Municipal de Bauru e a Secretaria do Bem Estar Social – SEBES, está desenvolvendo uma pesquisa de empregabilidade em nosso Município.


Dessa forma ressaltamos a grande importância da participação de sua empresa, tendo em vista que os resultados obtidos nos pautarão para formulação e desenvolvimento de novos cursos profissionalizantes e de capacitação para a população de nossa cidade.

Certos de que podemos contar com sua colaboração, agradecemos desde já sua disponibilidade em ajudar.

Atenciosamente,

Por ser verdade, firmamos a presente.

Bauru, 22 de fevereiro de 2019.



José Carlos Augusto Fernandes
Secretaria Municipal do Bem Estar Social

APENDICE C

PREFEITURA MUNICIPAL DE BAURU
ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA MUNICIPAL DO BEM-ESTAR SOCIAL

DECLARAÇÃO

Venho através desta declarar que a Sra. Danielle Fernandes Guerra, Psicóloga da Caritas Diocesana de Bauru em parceria com a Prefeitura Municipal de Bauru e a Secretaria do Bem Estar Social – SEBES, está desenvolvendo uma pesquisa de empregabilidade em nosso Município.

Dessa forma ressaltamos a grande importância da participação de sua empresa, tendo em vista que os resultados obtidos nos pautarão para formulação e desenvolvimento de novos cursos profissionalizantes e de capacitação para a população de nossa cidade.

Certos de que podemos contar com sua colaboração, agradecemos desde já sua disponibilidade em ajudar.

Atenciosamente,

Por ser verdade, firmamos a presente.

Bauru, 22 de fevereiro de 2019.

José Carlos Augusto Fernandes
Secretaria Municipal do Bem Estar Social