

Relatório Final de Análise

*Pesquisa do Setor de Turismo e Hospitalidade da Região
Metropolitana de Belo Horizonte – MG*

Contrato de Prestação de Serviços - Escola Sete de Outubro / DIEESE

Novembro de 2008

SUMÁRIO

Apresentação	03
1. Diagnóstico socioeconômico do circuito turístico de Belo Horizonte	04
2. Perfil dos trabalhadores no ramo de Turismo e Hospitalidade na Região Metropolitana de Belo Horizonte	19
3. Levantamento de demandas e tendências da qualificação profissional em Belo Horizonte – MG: a visão dos atores	55
Referências bibliográficas	69
Anexos	70

APRESENTAÇÃO

O presente Relatório apresenta a análise dos resultados obtidos no âmbito da Pesquisa “*Turismo e Hospitalidade da Região Metropolitana de Belo Horizonte – MG*”, conforme o contrato firmado entre a Escola Sete de Outubro/CUT Brasil e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE.

O objetivo dos estudos produzidos é subsidiar ações voltadas para o aprimoramento da formação e qualificação profissional dos trabalhadores em Turismo e Hospitalidade, com o intuito de fortalecer as potencialidades de desenvolvimento desse setor e proporcionar melhores condições de trabalho para as categorias profissionais por ele abrangidas.

Para se atingir essa finalidade, foram desenvolvidos os seguintes estudos:

- Diagnóstico setorial do turismo e hospitalidade para caracterização e identificação das principais tendências do setor na Região Metropolitana de Belo Horizonte;
- Perfil socioeconômico dos trabalhadores do setor, especificamente dos segmentos de meios de hospedagem, comércio, alimentos e bebidas (bares e restaurantes), e lazer e entretenimento na Região Metropolitana de Belo Horizonte;
- Entrevistas para identificar as necessidades e demandas relativas à qualificação profissional dos trabalhadores do setor de turismo, de maneira a contribuir para a definição de ações voltadas para o desenvolvimento e aprimoramento da formação e certificação profissional no setor;
- Reuniões e/ou oficinas de trabalho com a entidade contratante com o objetivo de formular as entrevistas e apresentar os resultados dos estudos produzidos.

Dessa forma, este presente relatório está estruturado em três partes: a primeira traz o diagnóstico do setor de Turismo e Hospitalidade; a segunda apresenta o perfil dos trabalhadores e; a última foi dedicada ao levantamento de demandas e tendências da qualificação profissional a partir da pesquisa realizada com os representantes de trabalhadores e empregadores de turismo da região pesquisada.

1. Diagnóstico socioeconômico do circuito turístico de Belo Horizonte

Recentemente, os estudos internacionais sobre o setor de turismo têm enfatizado que o potencial turístico de localidades e regiões requer a análise de variáveis que não estão diretamente relacionadas ao número de visitantes e ao volume de recursos gastos por eles em suas viagens¹. Além da oferta turística, os modelos mais atuais de análise do setor levam em conta variáveis como desenvolvimento humano e social, infraestrutura, meio ambiente e políticas públicas, como forma de avaliar o potencial de cada localidade e região.

Segundo esses estudos, o potencial turístico de um destino deve ser avaliado do ponto de vista de sua sustentabilidade, isto é, das reais possibilidades de que o desenvolvimento gerado pela atividade turística tenha continuidade temporal e impactos socioeconômicos positivos sobre as condições de vida da comunidade receptora da demanda turística. Além disso, o desenvolvimento sustentável da atividade turística requer, segundo a Organização Mundial do Turismo, prover uma experiência de alta qualidade para o visitante e preservar as condições ambientais e as tradições culturais das comunidades receptoras².

Assim, o potencial turístico de um destino não depende meramente de fatores intrínsecos, dados pelos seus atrativos naturais e edificados, mas também de uma série de variáveis relacionadas, por exemplo, às condições de vida das comunidades, à capacidade de geração de renda e riqueza pela economia local e às condições básicas de infraestrutura, entre elas, esgotamento sanitário e abastecimento de água. Na realidade, são esses fatores mais amplos que determinam a demanda turística no longo prazo, isto é, o fluxo de pessoas e de receitas decorrentes da atividade turística, num certo destino.

Tendo em vista as questões acima expostas, este estudo buscou levantar algumas informações básicas sobre as condições da oferta e da demanda turística no Circuito Turístico de Belo Horizonte, em Minas Gerais.

As informações foram coletadas em órgãos públicos responsáveis pelo desenvolvimento do turismo nessa região e em diversas páginas na internet, entre elas, a do Ministério do Turismo e a da Confederação Nacional dos Municípios. Uma fonte de

¹ Para uma síntese das teorias mais recentes sobre o desenvolvimento do setor de turismo ver Fundação Getúlio Vargas “Estudo de Competitividade dos 65 destinos indutores do desenvolvimento turístico regional. Relatório Brasil”. Brasília, setembro de 2008. Extraído em 03/11/2008 da página do Ministério do Turismo na Internet.

² Organização Mundial do Turismo. Desenvolvimento Turístico Sustentável: lições para planos locais. Madri, 1993. Apud Fundação Getúlio Vargas “Estudo de Competitividade dos 65 destinos indutores do desenvolvimento turístico regional. Relatório Brasil”, op. cit.

consulta complementar foi o “Guia Quatro Rodas”, que traz informações sobre os equipamentos, serviços e atrativos turísticos.

A busca por informações mostrou que esse é um destino turístico que ainda não dispõe de muitos estudos e análises mais sistematizados e, quase sempre, foi necessário pesquisar em várias páginas na internet para se obter um volume razoável de dados que pudesse subsidiar a análise sobre seu potencial turístico. Outro problema encontrado foi a desatualização das informações, seja pela real inexistência de dados recentes ou pela falta de manutenção de bancos de dados já existentes.

Levando em consideração o lado da oferta turística, que inclui os elementos que definem o potencial de atração e manutenção dos fluxos turísticos no Circuito Turístico de Belo Horizonte, foram levantadas informações sobre as seguintes dimensões e variáveis:

- Dimensão Socioeconômica

Composição do Produto Interno Bruto (PIB), Composição da Renda, Renda per Capita, Indicadores de Pobreza e de Desigualdade Social, Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) e condições ambientais.

- Dimensão infra-estrutura

Abastecimento de água, esgotamento sanitário, destino do lixo, condições de acesso (rodoviário, aéreo, ferroviário e aquaviário), estabelecimentos de saúde, estabelecimentos financeiros, estabelecimentos e equipamentos turísticos (hotéis, restaurantes, agências de viagem, locadoras de automóveis, órgãos de informação ao turista).

- Dimensão atrativos turísticos

Levantamento dos principais atrativos turísticos do Circuito Turístico de Belo Horizonte.

Do lado da demanda turística foram levantadas informações relacionadas ao movimento estimado de turistas, receita estimada em dólares do turismo e taxa de ocupação da rede hoteleira, entre outras.

Belo Horizonte é um dos 10 circuitos turísticos do Estado de Minas Gerais. É parte do Circuito Turístico Central, no qual se agrupam outras 11 localidades, distantes até 350 km da capital mineira.

Segundo Bolson, “Circuito Turístico é um conjunto de municípios de uma mesma região, com afinidades culturais, sociais e econômicas que se unem para organizar e desenvolver a atividade turística regional de forma sustentável, através da integração contínua dos municípios, consolidando uma atividade regional³”.

A proposta de criação, pela Secretaria de Estado do Turismo de Minas Gerais, dos Circuitos Turísticos, visa articular as políticas municipais e estadual de desenvolvimento do turismo no estado para se alcançar o seguintes objetivos:

- Potencialização da oferta dos atrativos, equipamentos e serviços turísticos da região;
- Aumento da competitividade em relação a outros destinos; aumento da taxa de permanência dos turistas e conseqüentemente da renda gerada pela atividade;
- Geração de novos postos de trabalho;
- Fortalecimento político da região;
- Preservação do patrimônio histórico, cultural e ambiental; Melhoria na qualidade de vida da população local;
- Diminuição dos custos da promoção turística criando condições para o desenvolvimento de novos produtos e serviços;
- Participação ativa e direta das comunidades locais nas decisões sobre os rumos do desenvolvimento turístico na região.

Belo Horizonte é o “portão de entrada” para os principais produtos turísticos de Minas Gerais, pois quase todas as cidades históricas estão localizadas num raio máximo de 150 km, com exceção de São João Del Rei, Tiradentes e Diamantina. A maioria dos turistas que visita esses destinos chega, quase sempre, por Belo Horizonte e freqüentemente utiliza a cidade como base de hospedagem, pois a capita mineira possui uma localização geográfica estratégica, que facilita a circulação pelo Estado, além da maior e melhor oferta hoteleira, que garante preços mais competitivos.

³ Bolson, Jaísa H. Gontijo. “Circuitos Turísticos de Minas Gerais. Modelo de Regionalização”. Artigo capturado em www.revistaturismo.com.br/artigos/minasgerais.html em 05/11/2008.

De acordo com dados do Ministério do Turismo, em 2004, 165 mil turistas estrangeiros visitaram a capital mineira. Em 2005, esse número chegou a 310 mil visitantes.

Em relação ao turismo doméstico, a Belotur⁴ estimou, em estudo feito em 2006, que um milhão de turistas domésticos visitam a capital mineira todos os anos. Essas estimativas foram feitas com base no volume de desembarques aéreos nos dois aeroportos de Belo Horizonte, na taxa média de ocupação de hotéis e no tempo médio de estadia de cinco dias.

Outro aspecto que favorece o turismo em Belo Horizonte é a condição de acessibilidade da capital mineira, localizada no centro da região Sudeste. A cidade está relativamente próxima dos principais centros emissores do país, como São Paulo, Rio de Janeiro, Vitória, Brasília, Goiânia e Salvador. O posicionamento geográfico facilita também o acesso dos visitantes das maiores cidades do Estado.

1.1. Condições da oferta turística em Belo Horizonte

Segundo o Censo Demográfico do IBGE de 2000, a população do município era de 2.238.526 habitantes, concentrada em sua totalidade na área urbana (97%). As principais atividades econômicas do município se relacionam ao setor de serviços, seguidas do comércio e da indústria.

No setor de turismo, predomina o chamado “turismo de negócios”, pois a cidade dispõe de 18 espaços para realização de eventos como feiras, congressos, convenções e exposições. De acordo com a Belotur, empresa municipal de turismo de Belo Horizonte, a média de eventos na cidade é de 4 mil/ano, que movimentam, em média, R\$ 393 mil cada um. Em 2005, foram arrecadados, em média, R\$ 43 milhões em impostos com os eventos realizados na cidade e o faturamento do setor foi de R\$ 1,5 milhão.

Por outro lado Belo Horizonte é o ponto de partida para vários destinos turísticos importantes, entre elas, as cidades históricas de Ouro Preto, Sabará, Serro, Mariana, Tiradentes, São João Del Rei e Diamantina e o circuito ecoturístico da Serra do Cipó.

⁴ A Belotur é a empresa municipal de turismo de Belo Horizonte, criada em 1980 para promover essa atividade no município.

Dimensão socioeconômica

Os quadros de 1 a 4 mostram os principais indicadores socioeconômicos de Belo Horizonte.

**QUADRO 1 – Renda per Capita⁽¹⁾ e Composição da Renda
Belo Horizonte – 1991/2000**

	1991	2000
Renda per Capita (em R\$ correntes)	414,94	557,44
Proporção da renda proveniente de transferências governamentais (em %)	11,40	16,33
Proporção da Renda proveniente de rendimentos do trabalho (em %)	82,07	69,42
Proporção de pessoas com mais de 50% da renda proveniente de transferências governamentais (em %)	7,94	13,02

Fonte: Atlas do Desenvolvimento Humano/PNUD (dado capturado em www.cnm.org.br em 06/11/2008)

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) a preços de agosto de 2000

A renda per capita do município cresceu 34,34% no período considerado, passando de R\$ 414,94 para R\$ 557,44. A taxa média anual de crescimento da renda per capita foi de 3%.

No período considerado, houve redução na percentagem da renda proveniente do trabalho na composição da renda total do município - de 82,07% para 69,42%. A participação percentual da renda proveniente de transferências governamentais (aposentadorias, pensões e programas oficiais de auxílio, como renda mínima, bolsa-escola e seguro-desemprego) cresceu, passando de 11,40% para 16,33%. Por isso, o percentual de pessoas com mais de 50% da renda proveniente de transferências governamentais cresceu de 7,94% para 13,02%.

**QUADRO 2 – Desigualdade, Pobreza e Índice de Desenvolvimento Humano
Municipal (IDH-M)
Belo Horizonte - 1991-2000**

	1991	2000
Índice de Gini ⁽¹⁾	0,61	0,62
IDH-M	0,79	0,84
Percentual de indigentes	6,05%	4,92%
Percentual de pobres	18,89%	14,71%
Percentual de crianças pobres	28,77%	24,04%

Fonte: Atlas do Desenvolvimento Humano/PNUD (dado capturado em www.cnm.org.br em 06/11/2008)

Elaboração: DIEESE

Nota: 1) O Índice de Gini, que varia de zero a um, é um indicador de igualdade ou desigualdade de uma distribuição. Quando igual a zero, significa a situação teórica de igualdade. Quando igual a um, ocorre a situação

máxima de desigualdade. Portanto, quando se aproxima de um, significa que uma dada distribuição está se concentrando.

O Quadro 2 mostra uma melhora nos indicadores relacionados à redução da pobreza e ao desenvolvimento humano. O indicador de desigualdade (Índice de Gini) permaneceu estável.

Cabe mencionar que o IDH e os indicadores de renda per capita, desigualdade e pobreza de Belo Horizonte são melhores que a média do Brasil, conforme mostra o Quadro 3.

**QUADRO 3 – Indicadores sociais
Brasil – 1991-2000**

	1991	2000
Renda per Capita	R\$ 230,00	R\$ 297,23
Índice de Gini ⁽¹⁾	0,634	0,645
IDH-M	0,696	0,766
Percentual de indigentes	20,24%	16,31%
Percentual de pobres	40,07%	32,74%
Percentual de crianças pobres	51,30%	45,98%

Fonte: Atlas do Desenvolvimento Humano/ PNUD (dado capturado em www.cnm.org.br em 06/11/2008)

Elaboração: DIEESE

Nota: 1) O Índice de Gini, que varia de zero a um, é um indicador de igualdade ou desigualdade de uma distribuição. Quando igual a zero, significa a situação teórica de igualdade. Quando igual a um, ocorre a situação máxima de desigualdade. Portanto, quando se aproxima de um, significa que uma dada distribuição está se concentrando.

O Quadro 4 mostra a estrutura do PIB municipal entre 2002 e 2005, que pouco se alterou no período. As principais atividades do município se concentram no setor de Serviços, que representa 70% do PIB municipal. A arrecadação de impostos representou cerca de 17% da composição do PIB municipal no período.

**QUADRO 4 – Composição percentual do Produto Interno Bruto
Belo Horizonte – 2002-2005**

	2002	2003	2004	2005
Agropecuária	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Indústria	11,87%	12,17%	14,18%	13,39%
Impostos	18,04%	17,75%	16,72%	18,39%
Serviços	70,10%	70,08%	69,10%	68,21%

Fonte: IBGE (dado capturado em www.cnm.org.br em 06/11/2008)

Elaboração: DIEESE

Outra dimensão socioeconômica importante diz respeito às condições do meio ambiente. Segundo a pesquisa “Perfil dos Municípios Brasileiros”, realizada pelo IBGE

em 2002, as principais alterações ambientais que afetaram as condições de vida da população de Belo Horizonte foram:

- Contaminação de rios
- Deslizamento de encostas
- Inundação
- Doença endêmica (dengue)
- Ocupação desordenada do território
- Poluição do ar
- Tráfego pesado na área urbana
- Desejo de esgoto doméstico, lixo e resíduos sólidos nos cursos d'água
- Ocupação irregular de áreas de lençóis subterrâneos
- Aterro das margens de cursos d'água
- Degradação da mata ciliar
- Desmatamento
- Contaminação do solo por extração mineral, sumidouros e resíduos tóxicos e/ou metais pesados

Dimensão infra-estrutura

Segundo o IBGE, em 2000, 100% dos domicílios em Belo Horizonte eram servidos pela rede geral de abastecimento de água.

Em relação ao esgotamento sanitário, os dados do IBGE para os domicílios do município mostravam que 93% eram servidos por rede geral de esgoto.

Os dados do IBGE sobre o destino do lixo no município, em 2000, mostravam que 96% dos domicílios tinham coleta de lixo realizada pela prefeitura.

O acesso ao município ocorre por via rodoviária, ferroviária e aérea.

Os equipamentos de infra-estrutura existentes no município, direta e indiretamente ligados ao turismo, segundo levantamento realizado em 2006 pela Belotur, eram:

- 2 aeroportos
- 1 terminal rodoviário, do qual partem ônibus para a maioria das capitais do Brasil
- 10.215 leitos hospitalares
- 90 hotéis, totalizando 7.945 leitos, sendo 52 hotéis e 38 apart-hotéis. Desse total, mais da metade são hotéis de 4 e 3 estrelas

- 362 agências bancárias (bancos federais, banco estadual e rede privada)
- 150 locadoras de veículos
- 21 empresas promotoras de eventos
- 395 agências de viagem
- 5 agências de receptivo turístico
- 33 hotéis com espaços e estrutura para eventos
- 2 “Albergues da Juventude”
- 7 postos de informação turística, com recepcionistas bilíngües, além de um serviço de informações por telefone, prestado pela Belotur, que funciona diariamente de 08h às 22h
- 53 parques
- 15 museus
- Feiras permanentes de artesanatos, flores, antiguidades e comidas típicas
- Complexo Arquitetônico e Paisagístico da Pampulha, projetado por Oscar Niemeyer, composto pelo Museu de Arte Moderna, pela Igreja de São Francisco de Assis, pela Casa do Baile e pelo Iate Tênis Clube
- 01 Jardim Botânico e 01 Jardim Zoológico
- 21 cinemas
- 37 teatros
- 48 galerias de arte
- 21 espaços culturais
- 27 clubes de lazer e esportes
- 01 pólo de moda e confecções
- 14 *shopping centers*
- 01 linha de metrô
- Ampla e variada oferta de restaurantes, bares e similares
- 20 espaços para shows e espetáculos
- Faculdades particulares que possuem curso superior de turismo e hotelaria

Dimensão atrativos turísticos

Cidades históricas

- A partir de Belo Horizonte, é possível o acesso às cidades históricas de Sabará, Ouro Preto, Mariana, Congonhas, São João Del Rei e Tiradentes

Circuito das Grutas

- No entorno da cidade – até 120 km de distância – ficam as grutas da Lapinha, do Rei do Mato e de Maquiné

Ecoturismo

- Serra do Cipó

Eventos culturais e de negócios

- Feira de Malhas do Sul de Minas (maio)
- Festival Comida di Buteco (maio e junho)
- Belô Sabor/ Festival de gastronomia (maio)
- Mostraminas de cinema e vídeo (junho)
- Festival Internacional de Teatro de Bonecos (junho)
- Festival Internacional de Teatro e Circo (maio e junho, bianual)
- Expocachaça (junho)
- Feira Nacional de Decoração, Móveis e Equipamentos do Lar (junho)
- Festival Internacional de Curtas Metragens (julho)
- Salão do Livro/ Encontro Nacional de Literatura (agosto)
- Casa Cor MG (agosto/ setembro)
- Indie – Mostra Internacional de Cinema Independente (agosto)
- Festival Internacional de Quadrinhos (novembro)
- Festival de Arte Negra (novembro)
- Feira Nacional de Artesanato (novembro)
- Volta Internacional da Pampulha (dezembro)
- Feira de Artesanato da Avenida Afonso Pena (semanal, aos domingos)
- Feira de Artesanato do Mineirinho (semanal, às quintas-feiras)

Atrações diversas

- Complexo Arquitetônico da Pampulha
- Centro de Arte Contemporânea de Inhotim (Município de Brumadinho, na RMBH)

- Museu de Artes e Ofícios
- Mercado Central
- Fazenda Vale Verde (complexo de lazer em Vianópolis, na RMBH)
- Parque das Mangabeiras
- Palácio das Artes
- Praça da Liberdade
- Pólo de Moda do Barro Preto
- Parque Ecológico da Pampulha
- Jardim Botânico

1.2. Conclusões sobre a oferta turística em Belo Horizonte

Belo Horizonte possui uma infra-estrutura adequada para o desenvolvimento do turismo, em termos da oferta de equipamentos, produtos e serviços e das condições relacionadas ao saneamento urbano – abastecimento de água, coleta de lixo e rede de esgotos –, aos meios de acesso à cidade e ao transporte coletivo – ônibus, metrô e frota de táxis.

Entretanto, há uma série de problemas relacionados ao meio ambiente e ao tráfego, decorrentes do crescimento desordenado da cidade, nas últimas décadas, os quais comprometem a qualidade de vida na cidade e o desenvolvimento sustentável da atividade turística.

Dada a vocação da cidade para o chamado “turismo de negócios”, são fundamentais os investimentos na expansão e melhoria das condições da infra-estrutura urbana, com destaque para os problemas relacionados ao tráfego, ao transporte coletivo e à segurança.

Por fim, o desenvolvimento do turismo de negócios, ao injetar um expressivo fluxo de visitantes nas cidades históricas e nos destinos ecoturísticos que constituem o Circuito Turístico de Belo Horizonte, precisa estar em sintonia com as condições da oferta turística nestas localidades.

1.3. Pesquisa da demanda turística em Belo Horizonte

A seguir, serão reproduzidos os principais resultados da Pesquisa da Demanda Turística em Belo Horizonte, realizada pela Belotur em 2002.

A pesquisa consistiu em entrevistar 1.105 turistas nacionais e estrangeiros que visitaram a cidade naquele ano e foi realizada nas principais “portas de entrada” da cidade (aeroportos, rodoviária, ferroviária e nas rodovias que a cercam).

Os principais resultados da pesquisa estão nas tabelas que se seguem.

Tabela 1

Motivos da viagem à Belo Horizonte

Respostas	Percentual
Negócios	38,50%
Visita a familiares e amigos	23,60%
Tratamento de saúde	13,70%
Turismo e lazer	11,90%
Congressos, feiras e eventos	2,50%
Compras	1,70%
Outros	6,70%
Não respondeu	1,40%
Total	100%

Fonte: Belotur

Elaboração: DIEESE

- 38,5% dos entrevistados foram a Belo Horizonte a negócios, 23,6% visitaram familiares e amigos e 13,7% estiveram na cidade para tratamento de saúde.

-

Tabela 2

Local de hospedagem

Respostas	Percentual
Casa de amigos/parentes	50,60%
Hotel	26,40%
Casa alugada ou própria	10,00%
Apart-hotel	3,30%
Outros	3,10%
Não respondeu	6,60%
Total	100%

Fonte: Belotur

Elaboração: DIEESE

- 50,6% dos entrevistados se hospedaram em casas de amigos ou parentes
- 26,4% dos entrevistados se hospedaram em hotéis

Tabela 3
Meio de transporte utilizado

Respostas	Percentual
Carro	30,9%
Avião	30,8%
Ônibus de carreira	30,4%
Ônibus de Turismo	4,1%
Trem	3,3%
Helicóptero	0,2%
Não respondeu	0,4%
Total	100,0%

Fonte: Belotur

Elaboração: DIEESE

- 30,9% dos entrevistados utilizaram o próprio carro como meio de transporte
- 30,8% utilizaram avião
- 30,4% utilizaram ônibus de carreira

Tabela 4
Atrativos de Belo Horizonte

Respostas	Percentual
Comércio	16,2%
Atrativos turísticos	12,7%
Hospitalidade/ receptividade	11,5%
Vida noturna	7,1%
Gastronomia	5,5%
Família/ amigos	5,2%
Clima	4,4%
Bons médicos/ hospitais	2,7%
Tranquilidade/ calma	2,4%
Feira Hippie	2,1%
Cidade Arborizado	2,1%
Beleza das mulheres	2,0%
Lazer	1,9%
Cinema, Teatro, Museus	1,6%
Negócios	1,4%
Arquitetura	1,3%
Organização da cidade	1,3%
Segurança	1,2%
Mercado Central	1,0%
Atendimento	0,9%
Igrejas	0,9%
Bons Bairros	0,4%
Nada	3,4%
Não respondeu	11,0%
Total	100,0%

Fonte: Belotur

Elaboração: DIEESE

- 16,2% dos entrevistados afirmaram que o aspecto que mais os agradou na cidade foram os shoppings e o comércio de Belo Horizonte
- 12,7% gostaram dos atrativos turísticos
- 11,5% gostaram das pessoas e da receptividade

Tabela 5
O que mais desagrada em Belo Horizonte

Resposta	Percentual
Trânsito congestionado	24,70%
Violência	15,50%
Falta de segurança	8,90%
Sujeira	5,00%
Tumulto	4,00%
Ladrões	3,60%
Problemas sociais	3,40%
Transporte urbano	2,90%
Poluição	2,80%
Má administração	2,70%
Falta de sinalização	2,00%
Distância entre os bairros	2,00%
Calor	1,60%
Aeroporto pequeno	1,30%
Outros	4,60%
Nada	8,20%
Não respondeu	6,80%
Total	100,00%

Fonte: Belotur

Elaboração: DIEESE

- 24,7% dos entrevistados ficaram descontentes com o trânsito congestionado
- 15,5% dos entrevistados ficaram descontentes com a violência
- 8,9% dos entrevistados ficaram descontentes com a falta de segurança

Tabela 6
Avaliação geral da cidade

Aspectos	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Ótimo	Não conhece/ não utiliza	Total
Atrativos turísticos	0,9%	3,3%	20,1%	31,9%	18,5%	25,3%	100,0%
Eventos Culturais	0,7%	2,4%	13,0%	25,3%	18,6%	40,1%	100,0%
Eventos Esportivos	1,3%	5,0%	13,3%	20,8%	16,2%	43,4%	100,0%
Hotéis	1,8%	1,8%	9,2%	27,0%	24,9%	35,3%	100,0%
Restaurantes	0,7%	2,2%	9,7%	34,8%	37,2%	15,5%	100,0%
Vida Noturna	3,2%	3,3%	8,1%	22,0%	25,8%	37,6%	100,0%
Comércio	0,6%	2,5%	12,9%	40,4%	31,6%	12,0%	100,0%
Aeroporto	4,3%	6,3%	13,7%	25,0%	24,8%	25,9%	100,0%
Rodoviária	6,8%	8,6%	20,0%	21,5%	18,6%	24,5%	100,0%
Informações turísticas	4,2%	7,4%	14,1%	13,0%	7,6%	53,7%	100,0%
Agências de turismo	4,2%	2,9%	8,0%	8,9%	6,2%	70,0%	100,0%
Sinalização turística	11,2%	12,2%	21,3%	16,9%	7,9%	30,9%	100,0%
Pavimentação	12,3%	13,8%	29,6%	29,6%	9,4%	5,2%	100,0%
Limpeza	12,3%	15,6%	30,7%	26,9%	9,0%	2,5%	100,0%
Segurança	15,4%	15,9%	23,2%	22,7%	8,1%	7,3%	100,0%
Táxi	22,8%	4,1%	14,3%	38,7%	21,4%	17,3%	100,0%
Transportes coletivos	12,8%	6,1%	16,7%	20,7%	9,2%	34,6%	100,0%

Fonte: Belotur

Elaboração: DIEESE

São positivas as avaliações dos atrativos turísticos, dos eventos culturais, esportivos, dos hotéis, dos restaurantes, da vida noturna, do comércio, do aeroporto, da rodoviária, das informações turísticas, das agências de turismo, das ruas, avenidas e do táxi.

Tabela 7
Total de gastos aproximado em Belo Horizonte

Faixa de gastos	Percentual
Até R\$ 50,00	13,0%
De R\$ 50,01 até R\$ 100,00	14,3%
De R\$ 100,01 até R\$ 150,00	7,1%
De R\$ 150,01 até R\$ 200,00	9,9%
De R\$ 200,01 até R\$ 500,00	26,2%
De R\$ 500,01 até R\$ 1.000,00	10,7%
Acima de R\$ 1.000,01	9,1%
Não respondeu	9,4%
Total	100,0%

Fonte: Belotur

Elaboração: DIEESE

- 27,3% dos entrevistados gastaram até R\$ 100,00
- 26,2% gastaram entre R\$ 200,00 até R\$ 500,00

1.4 Considerações finais sobre a oferta e a demanda por turismo em Belo Horizonte

As informações coletadas nesse trabalho sobre as condições da oferta turística no Circuito Turístico de Belo Horizonte permitem dizer que há um grande potencial intrínseco para o desenvolvimento da atividade turística, em virtude de seus atrativos naturais, históricos, culturais e relacionados aos negócios.

Segundo estudo recente elaborado pela Fundação Getúlio Vargas e pelo Sebrae para o Ministério do Turismo, intitulado “Estudo de Competitividade dos 65 destinos indutores do desenvolvimento turístico regional”⁵, o Circuito Turístico de Belo Horizonte apresentou condições “adequadas” em relação a aspectos como infraestrutura geral, condições de acesso, atrativos turísticos, aspectos sociais e ambientais, ou seja, possui o padrão mínimo de qualidade necessário ao desenvolvimento sustentável do turismo. O objetivo do Ministério do Turismo, até 2010, é estruturar 65 destinos turísticos com o padrão de qualidade internacional, que se situa acima do padrão mínimo apresentado pela maioria dos destinos turísticos situados nas capitais.

⁵ - Fundação Getúlio Vargas e SEBRAE. “Estudo de Competitividade dos 65 destinos indutores do desenvolvimento turístico regional”. Brasília, setembro de 2008. Texto capturado na página na Internet www.mintur.gov.br em 10/11/2008.

2. Perfil dos trabalhadores no ramo de Turismo e Hospitalidade na Região Metropolitana de Belo Horizonte

Nesta seção pretende-se analisar as principais características pessoais dos trabalhadores no ramo de turismo e hospitalidade, para traçar um perfil dos ocupados no setor, segundo dados da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio), do IBGE e da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) do Ministério do Trabalho e Emprego.

É importante esclarecer algumas definições metodológicas adotadas para o desenvolvimento da pesquisa. Primeiro, a Região Metropolitana de Belo Horizonte abrange as cidades de: Baldim; Belo Horizonte; Betim; Brumadinho; Caeté; Capim Branco; Confins; Contagem; Esmeraldas; Florestal; Ibirite; Igarapé; Itaguara; Itatiaiuçu; Jaboticatubas; Nova União; Juatuba; Lagoa Santa; Mario Campos; Mateus Leme; Matozinhos; Nova Lima; Pedro Leopoldo; Raposos; Ribeirão das Neves; Rio Acima; Rio Manso; Sabará; Santa Luzia; São Joaquim de Bicas; São Jose da Lapa; Sarzedo; Taquaracu de Minas e Vespasiano.

Segundo, o setor de “Turismo e Hospitalidade” foi definido como sendo constituído de quatro atividades econômicas: Lazer e entretenimento; Comércio; Alimentos e bebidas e Meios de hospedagem. Para cada uma dessas atividades foi desenvolvido um perfil dos trabalhadores.

2.1. Mercado de trabalho segundo dados da PNAD

Ocupação

Segundo dados da PNAD do ano de 2007, na Região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH), os ocupados no ramo de “Turismo e Hotelaria” somavam 201.741, concentrados principalmente nos segmentos de “Alimentos e Bebidas” (105.180 ocupados ou 52,1% do total) e “Comércio” (70.262 trabalhadores ou 34,8%) (Tabela 8).

**TABELA 8 – Número de ocupados no ramo de turismo e hospitalidade
Região Metropolitana de Belo Horizonte - 2007**

Segmento	Nº	%
Meios de hospedagem	13.149	6,5
Alimentos e bebidas	105.180	52,1
<i>Estabelecimentos</i>	98.606	93,7
<i>Ambulantes</i>	6.574	6,3
Comércio	70.262	34,8
Lazer e entretenimento	13.150	6,5
Total	201.741	100,0

Fonte: IBGE. PNAD

Elaboração: DIEESE

Posição na ocupação

Do universo de ocupados no ramo de “Turismo e Hotelaria”, 45,4% eram empregados com carteira assinada (45,4%); os conta-própria representavam 19,3% e os sem carteira, 18,9%. A seguir, vêm os ocupados que estavam enquadrados como Empregadores (9,6%) e, por último, aqueles classificados com a posição Outras (6,7%), que inclui também trabalhadores não remunerados.

**TABELA 9 – Distribuição dos ocupados segundo posição na ocupação no ramo de
Turismo e Hotelaria
Região Metropolitana de Belo Horizonte - 2007**

Segmento	(em %)					Total
	Empregado com carteira	Empregado sem carteira	Conta-própria	Empregador	Outras ¹	
Meios de hospedagem	84,4	6,3	3,1	6,3	0,0	100,0
Alimentos e bebidas	41,4	17,6	22,3	11,7	7,0	100,0
<i>Estabelecimentos</i>	43,3	17,5	20,0	11,7	7,5	100,0
<i>Ambulantes</i>	12,5	18,8	56,2	12,5	0,0	100,0
Comércio	46,8	19,9	17,5	8,2	7,6	100,0
Lazer e entretenimento	31,3	37,5	21,9	3,1	6,3	100,0
Total	45,4	18,9	19,3	9,6	6,7	100,0

Fonte: IBGE. PNAD

Elaboração: DIEESE

Nota: 1) Inclui trabalhadores não-remunerados, entre outras formas

Os dados da Tabela 9 indicam que a inserção dos ocupados é bem diferenciada entre os segmentos em relação à posição na ocupação. Enquanto os ocupados com carteira assinada no ramo Meios de hospedagem representavam 84,4% da ocupação total, no segmento de Lazer e entretenimento, este percentual era de 31,3% e os sem carteira representavam 37,5%. No segmento de Alimentos e bebidas, mais

especificamente na subdivisão “ambulantes”, existe predomínio de ocupados por conta própria (56,2%). Entretanto, há de se destacar que, mesmo assim, existe relação formal nesta subdivisão para 12,5% do total de ocupados. Portanto, se considerada somente a posição na ocupação, as melhores ocupações se localizavam no segmento de Meios de hospedagem. As piores inserções ocupacionais na subdivisão dos “ambulantes” estavam no segmento de Alimentos e bebidas.

Gênero

A distribuição por sexo no ramo de “Turismo e Hospitalidade” na Região Metropolitana de Belo Horizonte também apresentava diferenças entre os segmentos, ainda que no geral a proporção de homens (52,5%) e mulheres (47,5%) fosse relativamente equilibrada. Enquanto no segmento de Meios de hospedagem as mulheres ocupadas eram a maioria (62,5%), nas atividades de Lazer e entretenimento e Alimentos e bebidas, na subdivisão “ambulantes”, havia predomínio de ocupados do sexo masculino (62,5% em ambos) (Tabela 10).

**TABELA 10 – Distribuição dos ocupados segundo gênero,
no ramo de “Turismo e Hotelaria”
Região Metropolitana de Belo Horizonte - 2007**

Segmento	Homens	Mulheres	Total
Meios de hospedagem	37,5	62,5	100,0
Alimentos e bebidas	48,8	51,2	100,0
<i>Estabelecimentos</i>	47,9	52,1	100,0
<i>Ambulantes</i>	62,5	37,5	100,0
Comércio	59,1	40,9	100,0
Lazer e entretenimento	62,5	37,5	100,0
Total	52,5	47,5	100,0

Fonte: IBGE. PNAD

Elaboração: DIEESE

Faixa etária

Quando se observa a faixa etária dos ocupados no ramo de “Turismo e Hospitalidade”, com exceção do segmento de Meios de hospedagem, que apresenta grande contingente de trabalhadores ocupados com carteira assinada (ou seja, com restrições legais à contratação de menores de 16 anos de idade), verifica-se a existência de uma proporção nada desprezível de ocupados com idade entre 10 e 17 anos. São

crianças e adolescentes geralmente sem carteira assinada ou mesmo sem aferição de rendimentos regulares. No Comércio, 7,6% dos ocupados possuíam até 17 anos. No extremo das faixas etárias consideradas, 65 anos ou mais, se o segmento de Meios de hospedagem não possui nenhum ocupado nessa faixa etária, no geral do ramo este percentual chega a 2,9%. A faixa etária com maior proporção entre os ocupados era a de 30 a 39 anos, com 22,4%, seguida pelos ocupados com 40 a 49 anos (21,0%) e pelos trabalhadores que possuíam de 18 a 24 anos (19,1%). Isoladamente por segmento, vale destacar Lazer e entretenimento, que possuía uma concentração considerável de ocupados com idade entre 18 a 24 anos (28,1%) e entre 25 e 29 anos (21,9%).

TABELA 11
Distribuição dos ocupados segundo faixa etária no ramo de “Turismo e Hotelaria”,
Região Metropolitana de Belo Horizonte - 2007

Segmento	(em %)							Total
	10 a 17	18 a 24	25 a 29	30 a 39	40 a 49	50 a 64	65 ou mais	
Meios de hospedagem	0,0	15,6	21,9	25,0	25,0	12,5	0,0	100,0
Alimentos e bebidas	7,0	17,6	12,5	20,3	23,8	15,2	3,5	100,0
<i>Estabelecimentos</i>	7,1	17,5	12,1	20,0	24,2	15,8	3,3	100,0
<i>Ambulantes</i>	6,3	18,7	18,8	25,0	18,7	6,3	6,3	100,0
Comércio	7,6	20,5	12,9	25,7	16,4	14,0	2,9	100,0
Lazer e entretenimento	0,0	28,1	21,9	18,7	18,8	12,5	0,0	100,0
Total	6,3	19,1	13,8	22,4	21,0	14,5	2,9	100,0

Fonte: IBGE. PNAD
 Elaboração: DIEESE

Escolaridade

Em relação aos anos de estudo, a escolaridade era mais elevada nas atividades de Lazer e entretenimento e do Comércio, onde, respectivamente, 50,0% e 40,3% do total de ocupados possuíam 11 anos ou mais de estudo (ou seja, no mínimo ensino médio completo). No outro extremo, 48,8% do total de ocupados no segmento de Alimentos e bebidas possuíam menos de 8 anos de estudo, ou seja, não tinham sequer completado o ensino fundamental. Entre os “ambulantes”, esta proporção chegava a 56,3%. Já a maior parte dos ocupados sem qualquer instrução ou com menos de 1 ano de estudo estava no segmento do Lazer e entretenimento, com 6,3%, e no segmento de alimentos e bebidas, com 5,5%, com destaque para a subdivisão de “ambulantes”, com 6,3% dos ocupados

nesta situação. Considerando o ramo de “Turismo e Hospitalidade” como um todo, 35,0% dos ocupados tinham 11 anos ou mais de estudo (35,0%), 29,1% possuíam de 4 a 7 anos de estudo e 24,8%, de 8 a 10 anos de estudo.

TABELA 12 – Distribuição dos ocupados segundo anos de estudo no ramo de “Turismo e Hotelaria”, Região Metropolitana de Belo Horizonte - 2007

Segmento	(em %)					Total
	Sem instrução ou menos de 1 ano	1 a 3 anos	4 a 7 anos	8 a 10 anos	Mais de 11 anos	
Meios de hospedagem	0,0	9,4	21,9	31,2	37,5	100,0
Alimentos e bebidas	5,5	7,4	35,9	21,9	29,3	100,0
<i>Estabelecimentos</i>	5,4	7,5	35,4	21,2	30,4	100,0
<i>Ambulantes</i>	6,3	6,3	43,7	31,2	12,5	100,0
Comércio	2,3	7,0	23,4	26,9	40,3	100,0
Lazer e entretenimento	6,3	0,0	12,5	31,3	50,0	100,0
Total	4,1	6,9	29,1	24,8	35,0	100,0

Fonte: IBGE. PNAD

Elaboração: DIEESE

Obs.: Do total de ocupados foram excluídas as pessoas com anos de estudo indeterminados

Estabilidade no emprego

A distribuição segundo tempo de permanência no emprego atual é um dado importante que permite observar a existência de relativa estabilidade no emprego. No caso de Belo Horizonte, para o ano de 2007, a maior parte dos trabalhadores do setor estava no mesmo emprego há até 3 anos (54,6%). Desses, 29,3% estavam há até 1 ano no mesmo emprego e 25,3%, de 1 a 3anos.

Os segmentos Meios de hospedagem e Lazer e entretenimento eram aqueles onde aparecia a maior proporção de ocupados com até 1 ano no mesmo emprego, 34,4% e 31,2%, respectivamente, indicando um possível caráter sazonal de contratação e dispensa superior aos outros segmentos. Nos demais segmentos, o percentual de trabalhadores com até 1 ano no emprego era inferior a 30,0%.

A maior proporção de ocupados com mais de 6 anos no trabalho se localizava no segmento Alimentos e bebidas (30,5%), em especial na subdivisão de “estabelecimentos” (31,7%), onde era observada também a maior concentração de trabalhadores com mais de 10 anos no mesmo emprego.

**TABELA 13 – Distribuição dos ocupados segundo tempo de permanência no emprego atual no ramo de “Turismo e Hotelaria”
Região Metropolitana de Belo Horizonte - 2007**

Segmento						(em %)
	Até 1 ano	Mais de 1 a 3 anos	Mais de 3 a 6 anos	Mais de 6 a 10 anos	Mais de 10 anos	Total
Meios de hospedagem	34,4	15,6	21,9	18,8	9,4	100,0
Alimentos e bebidas	28,5	24,2	16,8	13,3	17,2	100,0
<i>Estabelecimentos</i>	28,3	24,2	15,8	14,2	17,5	100,0
<i>Ambulantes</i>	31,2	25,0	31,3	0,0	12,5	100,0
Comércio	29,2	29,2	18,7	9,4	13,4	100,0
Lazer e entretenimento	31,2	21,9	25,0	9,4	12,5	100,0
Total	29,3	25,3	18,3	12,0	15,1	100,0

Fonte: IBGE. PNAD

Elaboração: DIEESE

Obs.: Do total dos ocupados, foram excluídas as pessoas sem declaração de tempo de permanência no emprego atual

Jornada de trabalho

Quando observada a jornada de trabalho semanal, no geral do ramo “Turismo e Hospitalidade”, mais da metade dos ocupados (55,8%) tinha jornada de até 44 horas. O restante (44,2%) realizava jornada semanal superior a 44 horas semanais.

Porém, houve diferenças por segmento. Lazer e entretenimento apresentou a menor proporção (15,6%) de ocupados trabalhando acima da jornada de 44 horas, enquanto todos os outros segmentos possuíam mais de 40,0% de seus ocupados atuando acima do tempo legal, ou seja, mais que as 44 horas semanais. No segmento de Alimentos e bebidas, eram 47,3% os ocupados que trabalhavam acima do tempo legal semanal, resultado fortemente influenciado pela jornada dos ocupados em estabelecimentos (47,9%).

**TABELA 14 – Distribuição dos ocupados segundo jornada de trabalho semanal, no ramo de “Turismo e Hotelaria”
Região Metropolitana de Belo Horizonte - 2007**

Segmento			(em %)
	Até 44 h	Mais de 44 h	Total
Meios de hospedagem	59,4	40,6	100,0
Alimentos e bebidas	52,7	47,3	100,0
<i>Estabelecimentos</i>	52,1	47,9	100,0
<i>Ambulantes</i>	62,5	37,5	100,0
Comércio	54,4	45,6	100,0
Lazer e entretenimento	84,4	15,6	100,0
Total	55,8	44,2	100,0

Fonte: IBGE. PNAD

Elaboração: DIEESE

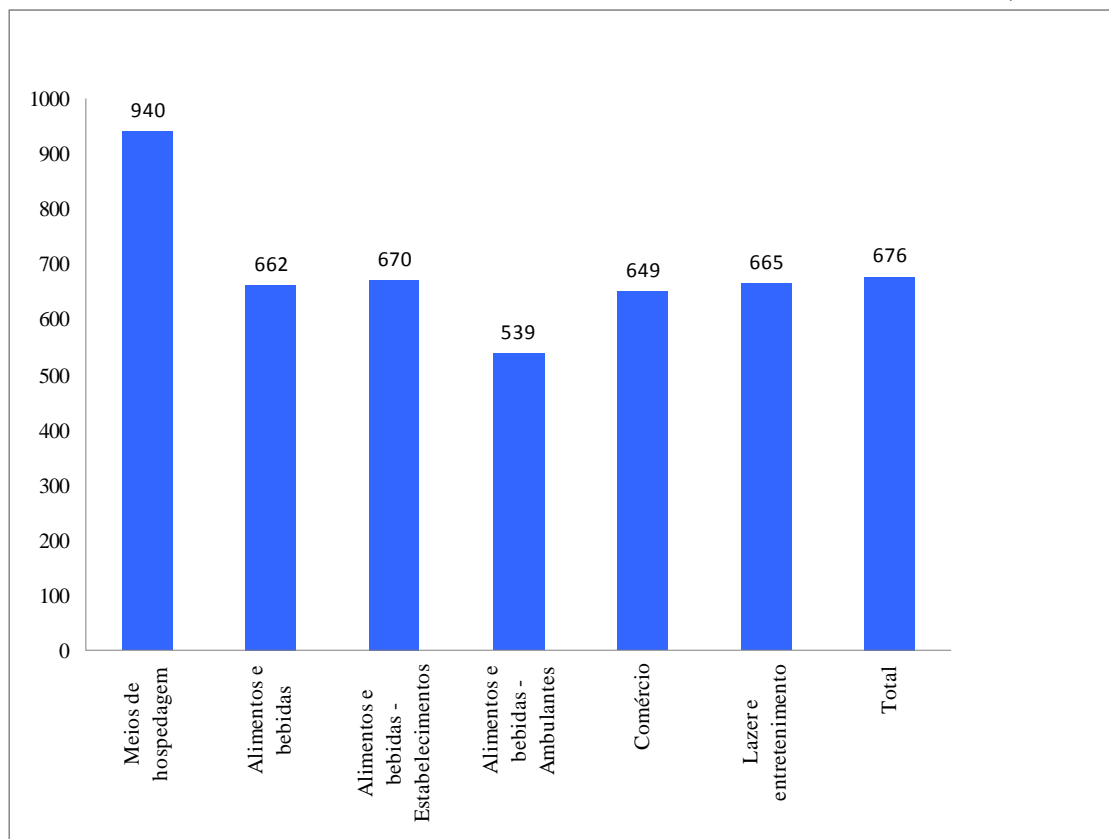
Obs.: Do total de ocupados foram excluídas as pessoas sem declaração de jornada

Remuneração

Entre os ocupados no ramo “Turismo e Hospitalidade” de Belo Horizonte, os maiores rendimentos médios mensais no trabalho principal eram dos ocupados do segmento de Meios de hospedagem (R\$ 940), onde a maioria tinha emprego com carteira. Em seguida, vinham os trabalhadores do segmento de Alimentos e bebidas, na subdivisão de ocupados nos “estabelecimentos”, com R\$ 670. Para os trabalhadores de Lazer e entretenimento, o rendimento médio atingia R\$ 665. No extremo oposto, os menores rendimentos médios mensais eram recebidos pelos ocupados na subdivisão de “ambulantes” do segmento Alimentos e bebidas (R\$ 539), devido principalmente à precariedade da inserção. No geral, excetuando-se Meios de hospedagem e a subdivisão “ambulantes”, pertencente a Alimentos e bebidas, a média dos rendimentos mensais de todos os segmentos eram próximas à média de R\$ 676, verificada no ramo como um todo.

**GRÁFICO 1 – Rendimento médio mensal segundo segmento, no ramo de “Turismo e Hotelaria”
Região Metropolitana de Belo Horizonte - 2007**

(em Reais)



Fonte: DIEESE

Elaboração: DIEESE

Obs.: a) Do total de ocupados foram excluídas as pessoas sem declaração de rendimento

b) Valores expressos em R\$ de setembro de 2007

Gênero e escolaridade

Se consideradas as variáveis sexo e anos de estudo dos ocupados no ramo “Turismo e Hospitalidade” na Região Metropolitana de Belo Horizonte, foi possível observar, inicialmente, uma diferença em relação ao mercado de trabalho do país: as mulheres eram menos escolarizadas que os homens. No caso do setor em análise, 62,4% dos homens possuíam pelo menos o ensino fundamental completo, ou seja, no mínimo 8 anos de estudo. Já as mulheres com o ensino fundamental eram 57,0%. Se considerados os ocupados com 11 anos ou mais de estudo, as proporções eram mais próximas: homens, 35,3% e mulheres, 34,7%. Entre as mulheres, o maior número de ocupadas correspondia às que tinham de 4 a 7 anos de estudo (32,2%). Para os ocupados do sexo

masculino, a faixa dominante era a dos que possuíam de 11 a 14 anos de estudo (30,6%).

**TABELA 15 – Distribuição dos ocupados no ramo de turismo e hospitalidade por sexo, segundo anos de estudo
Região Metropolitana de Belo Horizonte - 2007**

(em %)

Grupos de anos de estudo	Ramo Turismo e Hospitalidade		
	Masculino	Feminino	Total
Sem instrução e menos de 1 ano	5,0	3,0	4,1
1 a 3 anos	6,2	7,7	6,9
4 a 7 anos	26,4	32,2	29,1
8 a 10 anos	27,1	22,3	24,8
11 a 14 anos	30,6	30,0	30,3
15 anos ou mais	4,7	4,7	4,7
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE. PNAD

Elaboração: DIEESE

Obs.: Do total de ocupados foram excluídas as pessoas com anos de estudo não-determinados

O segmento Meios de hospedagem apresentava o menor número de ocupados (6,5%, ao lado de Lazer e entretenimento) e a maior parte dos trabalhadores tinha com carteira assinada. Do total de ocupados, 37,5% possuíam 11 anos ou mais de estudo. O percentual é superior ao verificado no geral do ramo de “Turismo e Hospitalidade” (35,0%). Entretanto, este dado esconde uma considerável diferenciação entre homens e mulheres, já que 30,0% das ocupadas tinham 11 anos ou mais de estudo, enquanto os homens com a mesma escolaridade eram 50,0%. Destes, 33,3% possuíam de 11 a 14 anos de estudo e 16,7%, 15 anos ou mais.

No extremo oposto, não havia mulheres nem homens ocupados no segmento sem instrução ou com menos de 1 ano de estudo. Enquanto todos os homens ocupados (100,0%) possuíam pelo menos 8 anos de estudo, essa proporção era de 50,0% para as mulheres.

**TABELA 16 – Distribuição dos ocupados no segmento de meios de hospedagem, por sexo, segundo anos de estudo
RM Belo Horizonte - 2007**

(em %)

Grupos de anos de estudo	Meios de hospedagem		
	Masculino	Feminino	Total
Sem instrução e menos de 1 ano	0,0	0,0	0,0
1 a 3 anos	0,0	15,0	9,4
4 a 7 anos	0,0	35,0	21,9
8 a 10 anos	50,0	20,0	31,2
11 a 14 anos	33,3	20,0	25,0
15 anos ou mais	16,7	10,0	12,5
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE. PNAD

Elaboração: DIEESE

Obs.: Do total de ocupados foram excluídas as pessoas com anos de estudo não-determinados

No segmento Alimentos e bebidas, que possuía o maior número de ocupados (52,1% do total), se concentravam os ocupados com menos anos de estudo: 48,8% tinham menos de 8 anos de estudo. Porém, considerando a faixa daqueles sem instrução ou com até 1 ano de estudo, o segmento Alimentos e bebidas apresentava percentuais inferiores a outros. Conseqüentemente, a proporção dos ocupados com 11 anos (ensino médio completo) ou mais de estudo era a menor entre os segmentos considerados, com 29,3%.

Agregando-se a variável gênero, é possível observar que as mulheres possuíam menor escolaridade que os homens, em especial na faixa com 15 anos ou mais de estudo (4,8% dos homens nesta faixa de escolaridade contra 1,5% das mulheres). Entre os que não possuíam nenhuma instrução ou menos de um ano, entretanto, havia mais homens (6,4%) que mulheres (4,6%).

**TABELA 17 – Distribuição dos ocupados no segmento de alimentos e bebidas, por sexo, segundo anos de estudo
Região Metropolitana de Belo Horizonte - 2007**

(em %)

Grupos de anos de estudo	Alimentos e bebidas		
	Masculino	Feminino	Total
Sem instrução e menos de 1 ano	6,4	4,6	5,5
1 a 3 anos	7,2	7,6	7,4
4 a 7 anos	33,6	38,2	35,9
8 a 10 anos	21,6	22,1	21,9
11 a 14 anos	26,4	25,9	26,2
15 anos ou mais	4,8	1,5	3,1
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE. PNAD

Elaboração: DIEESE

Obs.: Do total de ocupados foram excluídas as pessoas com anos de estudo não-determinados

Para analisar o segmento de Alimentos e bebidas, é preciso buscar diferenças entre as subdivisões “estabelecimentos” e “ambulantes”. Em relação à subdivisão de

“ambulantes”, 75% dos ocupados têm entre 4 e 10 anos de estudo. Já entre os ocupados em estabelecimentos, o tempo de estudo é mais diverso.

Por gênero, neste segmento, não parece haver discrepância significativa entre homens e mulheres. Apenas nas faixas de escolaridade com menos de 1 ano e acima de 15 anos de estudo, os homens têm maior participação que as mulheres.

**TABELA 18 – Distribuição dos ocupados no segmento de alimentos e bebidas, por sexo, segundo anos de estudo
Região Metropolitana de Belo Horizonte – 2007**

Grupos de anos de estudo	Alimentos e Bebidas-Estabelecimentos		
	Masculino	Feminino	Total
Sem instrução e menos de 1 ano	6,1	4,8	5,4
1 a 3 anos	7,0	8,0	7,5
4 a 7 anos	33,9	36,8	35,4
8 a 10 anos	20,9	21,6	21,2
11 a 14 anos	27,0	27,2	27,1
15 anos ou mais	5,2	1,6	3,3
Total	100,0	100,0	100,0

Grupos de anos de estudo	Alimentos e Bebidas-Ambulantes		
	Masculino	Feminino	Total
Sem instrução e menos de 1 ano	10,0	0,0	6,3
1 a 3 anos	10,0	0,0	6,3
4 a 7 anos	30,0	66,7	43,7
8 a 10 anos	30,0	33,3	31,2
11 a 14 anos	20,0	0,0	12,5
15 anos ou mais	0,0	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE. PNAD

Elaboração: DIEESE

Obs.: Do total de ocupados foram excluídas as pessoas com anos de estudo não-determinados

No segmento do Comércio, o segundo maior em número de ocupados, 67,2% possuíam 8 anos ou mais de estudo. As mulheres acumulavam mais anos de estudo que os homens. Na faixa dos que têm 8 anos de estudo, encontravam-se 68,6% das mulheres e 66,4% dos homens. Se considerada a faixa de anos de estudo de 11 anos ou mais, as proporções eram, respectivamente, 45,7% e 36,6%. E entre aqueles com 15 anos ou mais de estudo, a maioria dos ocupados eram do sexo feminino (7,1%, mulheres e 3,0%, homens). Por outro lado, entre os ocupados sem instrução ou com menos de 1 ano de escolaridade, os homens (30,%) estavam em proporção maior que as mulheres (1,4%).

**TABELA 19 – Distribuição dos ocupados no segmento de Comércio, por sexo, segundo anos de estudo
Região Metropolitana de Belo Horizonte – 2007**

Grupos de anos de estudo	Comércio ¹		
	Masculino	Feminino	Total
Sem instrução e menos de 1 ano	3,0	1,4	2,3
1 a 3 anos	6,9	7,1	7,0
4 a 7 anos	23,8	22,9	23,4
8 a 10 anos	29,7	22,9	26,9
11 a 14 anos	33,7	38,6	35,7
15 anos ou mais	3,0	7,1	4,7
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE. PNAD

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Comércio de produtos alimentícios, bebidas e fumo

Obs.: Do total de ocupados foram excluídas as pessoas com anos de estudo não-determinados

Por último, no segmento Lazer e entretenimento, que era o menor em relação ao número total de ocupados (6,5%, assim como Meios de hospedagem), todas as mulheres possuíam 4 anos ou mais de estudo. Além disso, a proporção de mulheres superava a dos homens entre aqueles com 11 anos ou mais de estudo (58,4% e 45,0%, respectivamente).

Na faixa sem qualquer instrução ou com frequência escolar inferior a 1 ano, os homens registravam proporção considerável (10%).

**TABELA 20 – Distribuição dos ocupados no segmento de Lazer e Entretenimento, por sexo, segundo anos de estudo
Região Metropolitana de Belo Horizonte – 2007**

Grupos de anos de estudo	Lazer e entretenimento		
	Masculino	Feminino	Total
Sem instrução e menos de 1 ano	10,0	0,0	6,3
1 a 3 anos	0,0	0,0	0,0
4 a 7 anos	10,0	16,7	12,5
8 a 10 anos	35,0	25,0	31,3
11 a 14 anos	40,0	41,7	40,6
15 anos ou mais	5,0	16,7	9,4
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: PNAD – IBGE

Elaboração: DIEESE

Obs.: Do total de ocupados foram excluídas as pessoas com anos de estudo não-determinados

Faixa etária e escolaridade

Quando se observa os resultados do cruzamento da variável faixa etária com os anos de escolaridade para o ramo de “Turismo e Hospitalidade”, é entre os ocupados de

18 a 29 anos que se localizavam os que possuíam maior escolaridade, 11 anos ou mais de estudo (53,7% do total de 18 a 29 anos) e 84,6% destes possuía pelo menos 8 anos de estudo.

No outro extremo, entre os que possuíam menor tempo de estudo, os ocupados com 50 anos ou mais eram aqueles que possuíam em maior proporção, menor escolaridade, com 8,2% sem ter tido estudo nenhum ou ter freqüentado menos de 1 ano. Se agregada a faixa seguinte, (de 1 a 3 anos de estudo), estes ocupados mais velhos representavam 25,8% do total nesta faixa etária. Os ocupados com 50 anos ou mais, de fato, se concentram predominantemente nas faixas de anos de estudo de até 7 anos (70,5%).

**TABELA 21 – Distribuição dos ocupados no segmento no ramo de turismo e hospitalidade, por faixa etária, segundo anos de estudo
Região Metropolitana de Belo Horizonte – 2007**

Grupos de anos de estudo	Ramo Turismo e Hospitalidade				Total
	10 a 17	18 a 29	30 a 49	50 ou mais	
Sem instrução e menos de 1 ano	0,0	1,2	5,2	8,2	4,1
1 a 3 anos	9,7	0,6	7,0	17,6	6,9
4 a 7 anos	38,7	13,6	33,3	44,7	29,1
8 a 10 anos	51,6	30,9	21,6	11,8	24,8
11 a 14 anos	0,0	48,8	27,7	12,9	30,3
15 anos ou mais	0,0	4,9	5,2	4,7	4,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: PNAD – IBGE

Elaboração: DIEESE

Obs.: Do total de ocupados foram excluídas as pessoas com anos de estudo não-determinados

A análise agregada acima, porém, não revela algumas diferenciações relacionadas com o segmento nos quais os ocupados atuavam. No caso do segmento de Meios de hospedagem, destaca-se que 16,7% dos ocupados com 18 a 29 anos possuíam 15 anos ou mais de estudo (superior completo), a maior proporção verificada para esta escolaridade. E se consideramos uma faixa de anos de estudo mais ampla, 11 anos ou mais de escolaridade (no mínimo o ensino médio), existia preponderância dos ocupados com 30 a 49 anos (43,8% destes). Por outro lado, dentre os ocupados do segmento com 50 anos ou mais, não havia ninguém com mais de 10 anos de escolaridade.

**TABELA 22 - Distribuição dos ocupados no segmento no segmento de meios de hospedagem, por faixa etária, segundo anos de estudo
Região Metropolitana de Belo Horizonte – 2007**

Grupos de anos de estudo	Meios de hospedagem				(em %)
	10 a 17	18 a 29	30 a 49	50 ou mais	Total
Sem instrução e menos de 1 ano	-	0,0	0,0	0,0	0,0
1 a 3 anos	-	0,0	12,5	25,0	9,4
4 a 7 anos	-	16,7	18,8	50,0	21,9
8 a 10 anos	-	41,7	25,0	25,0	31,2
11 a 14 anos	-	25,0	31,3	0,0	25,0
15 anos ou mais	-	16,7	12,5	0,0	12,5
Total	-	100,0	100,0	100,0	100,0

Obs.: O total exclui as pessoas com anos de estudo não-determinados

Fonte: PNAD – IBGE

Elaboração: DIEESE

Era no segmento de Alimentos e bebidas, que se concentravam, conjuntamente com o Comércio, os menores indicadores de anos de estudo. Verificou-se uma parcela considerável de ocupados (48,8%) com até 7 anos de estudo (em especial aqueles com 4 a 7 anos de estudo, 35,9%).

Considerando o cruzamento da escolaridade com a variável faixa etária, observa-se que entre os ocupados de 18 a 29 anos, 49,4% possuíam 11 anos ou mais de estudo.

O maior percentual de ocupados com menos anos de estudo estava dentre aqueles com 50 anos ou mais de idade, com 10,4% sem instrução ou menos de 1 ano de estudo e, 18,7% com 1 a 3 anos de estudo, sendo a maior concentração para esta faixa etária, o intervalo de 4 a 8 anos de estudo (45,8%).

Tanto os ocupados que possuíam de 30 a 49 anos como os que tinham 50 anos ou apresentavam maior proporção com até 7 anos de estudo (56,7% e 74,9%, respectivamente). Dentre os mais jovens (10 a 17 anos), 50,0% tinham de 8 a 10 anos de estudo.

**TABELA 23 – Distribuição dos ocupados no segmento de Alimentos e Bebidas, por faixa etária, segundo anos de estudo
Região Metropolitana de Belo Horizonte – 2007**

Grupos de anos de estudo	Alimentos e bebidas				(em %)
	10 a 17	18 a 29	30 a 49	50 ou mais	Total
Sem instrução e menos de 1 ano	0,0	1,3	7,1	10,4	5,5
1 a 3 anos	16,7	0,0	6,2	18,7	7,4
4 a 7 anos	33,3	19,5	43,4	45,8	35,9
8 a 10 anos	50,0	29,9	15,0	14,6	21,9
11 a 14 anos	0,0	45,5	23,9	10,4	26,2
15 anos ou mais	0,0	3,9	4,4	0,0	3,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Obs.: O total exclui as pessoas com anos de estudo não-determinados

Fonte: PNAD – IBGE

Elaboração: DIEESE

Quando observadas as subdivisões do segmento de Alimentos e bebidas, o de “estabelecimentos” e o de “ambulantes”, verifica-se principalmente na primeira subdivisão a característica de queda nos anos de estudo após os 29 anos de idade, ou seja, quanto maior a faixa etária, a concentração de ocupados é menor nos maiores níveis de escolaridade. Os ocupados com 50 anos ou mais concentravam a maior proporção daqueles sem instrução ou com menos de 1 ano de estudo (8,7%). Se considerado também aqueles que possuíam de 1 a 3 anos de estudo, esta participação atinge 28,3%. Para a subdivisão dos “ambulantes”, aqueles com mais anos de estudo eram os que tinham de 30 a 49 anos, com 57,2% de seus ocupados tendo freqüentado 8 anos ou mais de estudo. No outro extremo, 50,0% dos ocupados “ambulantes” com 50 anos ou mais não possuíam instrução alguma ou haviam freqüentado menos de 1 ano de escola.

**TABELA 24 – Distribuição dos ocupados no segmento no segmento de Alimentos e Bebidas e suas subdivisões, por faixa etária, segundo anos de estudo
Região Metropolitana de Belo Horizonte – 2007**

(em %)

Grupos de anos de estudo	Alimentos e bebidas - Estabelecimentos				Total
	10 a 17	18 a 29	30 a 49	50 ou mais	
Sem instrução e menos de 1 ano	0,0	1,4	7,5	8,7	5,4
1 a 3 anos	11,8	0,0	6,6	19,6	7,5
4 a 7 anos	35,3	16,9	43,4	45,7	35,4
8 a 10 anos	52,9	28,2	14,1	15,2	21,2
11 a 14 anos	0,0	49,3	23,6	10,9	27,1
15 anos ou mais	0,0	4,2	4,7	0,0	3,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grupos de anos de estudo	Alimentos e bebidas - Ambulantes				Total
	10 a 17	18 a 29	30 a 49	50 ou mais	
Sem instrução e menos de 1 ano	0,0	0,0	0,0	50,0	6,3
1 a 3 anos	100,0	0,0	0,0	0,0	6,3
4 a 7 anos	0,0	50,0	42,8	50,0	43,7
8 a 10 anos	0,0	50,0	28,6	0,0	31,2
11 a 14 anos	0,0	0,0	28,6	0,0	12,5
15 anos ou mais	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Obs.: O total exclui as pessoas com anos de estudo não-determinados

Fonte: PNAD – IBGE

Elaboração: DIEESE

No segmento do Comércio, foram percebidos alguns elementos de diferenciação em relação às características observadas nos outros segmentos. Se considerados somente os ocupados com 15 anos ou mais de estudo, a maior proporção foi verificada para os trabalhadores com 50 anos ou mais de idade (13,8% do total), seguindo-se aqueles que possuíam de 18 a 29 anos (5,3%). Em contrapartida, foi para os ocupados de 50 anos e mais que se registrou a maior proporção dentre aqueles que não tinham nenhuma instrução ou menos de 1 ano de escolaridade (6,9%), mais que o dobro do que a observada no segmento como um todo (2,3%).

Os ocupados com idade entre 18 e 29 anos tinham mais da metade de seus ocupados na faixa de 11 a 14 anos de estudo (54,4%). O segundo maior percentual foi observado para aqueles que tinham de 30 a 49 anos de idade (33,3%).

**TABELA 25 – Distribuição dos ocupados no segmento de Comércio, por faixa etária, segundo anos de estudo
Região Metropolitana de Belo Horizonte – 2007**

(em %)

Grupos de anos de estudo	Comércio ¹				Total
	10 a 17	18 a 29	30 a 49	50 ou mais	
Sem instrução e menos de 1 ano	0,0	0,0	2,8	6,9	2,3
1 a 3 anos	0,0	1,8	8,3	17,2	7,0
4 a 7 anos	46,2	7,0	26,4	37,9	23,4
8 a 10 anos	53,8	31,6	27,8	3,4	26,9
11 a 14 anos	0,0	54,4	33,3	20,7	35,7
15 anos ou mais	0,0	5,3	1,4	13,8	4,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: PNAD – IBGE

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Comércio de produtos alimentícios, bebidas e fumo

Obs.: O total exclui as pessoas com anos de estudo não-determinados

Dentre os ocupados no segmento de Lazer e entretenimento, destaca-se que 62,5% dos trabalhadores entre 18 a 29 anos tinham de 11 a 14 anos de estudo (62,5%). Por outro lado, foi verificado não haver outros ocupados fora da faixa etária de 30 a 49 anos com 15 anos ou mais de escolaridade (25,0%). Por fim, os ocupados com 50 ou mais anos concentraram-se nas faixas de escolaridade mais baixa, tendo 75,0% deles de 4 a 7 anos de estudo.

**TABELA 26 – Distribuição dos ocupados no segmento de Lazer e Entretenimento, por faixa etária, segundo anos de estudo
Região Metropolitana de Belo Horizonte – 2007**

(em %)

Grupos de anos de estudo	Lazer e entretenimento				Total
	10 a 17	18 a 29	30 a 49	50 ou mais	
Sem instrução e menos de 1 ano	-	6,3	8,3	0,0	6,3
1 a 3 anos	-	0,0	0,0	0,0	0,0
4 a 7 anos	-	6,3	0,0	75,0	12,5
8 a 10 anos	-	25,0	41,7	25,0	31,3
11 a 14 anos	-	62,5	25,0	0,0	40,6
15 anos ou mais	-	0,0	25,0	0,0	9,4
Total	-	100,0	100,0	100,0	100,0

Obs.: O total exclui as pessoas com anos de estudo não-determinados

Fonte: PNAD – IBGE

Elaboração: DIEESE

2.2. Mercado de trabalho segundo dados da RAIS

Nesta seção, pretende-se apresentar o perfil dos trabalhadores com carteira assinada do setor de “Turismo e Hospitalidade” na Região Metropolitana de Belo Horizonte. Para isso, serão levantadas as principais características destes trabalhadores, tanto no que se refere aos seus atributos pessoais - como sexo e idade -, quanto a suas características ocupacionais – como remuneração e tempo de serviço. A base de dados utilizada foi a RAIS - Relação Anual de Informações Sociais no ano de 2006, último dado disponível.

Com já mencionado, o setor de “Turismo e Hospitalidade” foi definido como sendo constituído de quatro atividades econômicas: Lazer e entretenimento; Comércio; Alimentos e bebidas e Meios de hospedagem.

Para agregar o ramo de Lazer e entretenimento foram utilizadas as seguintes divisões CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas: grupo 90 - Atividades artísticas, criativas e de espetáculos; 91 - Atividades ligadas ao patrimônio cultural e ambiental; 92 - Atividades de exploração de jogos de azar e apostas e 93 - Atividades esportivas e de recreação e lazer. Para o Comércio utilizou-se o grupo CNAE: 472 - Comércio varejista de produtos alimentícios, bebidas e fumo. Já o setor de Alimentos e bebidas caracterizou-se pelos grupos CNAEs: 561 - Restaurantes e outros serviços de alimentação e bebidas e 562 - Serviços de catering, bufê e outros serviços de comida preparada. E por fim, a atividade econômica Meios de hospedagem abrangeu as CNAEs: 55108 - Hotéis e similares e 55906 - Outros tipos de alojamento não especificados anteriormente.

Quantitativo do emprego formal

Em 2006, o setor de “Turismo e Hospitalidade” na Região Metropolitana de Belo Horizonte tinha 79.268 trabalhadores formais. O segmento que aportou a maioria da mão-de-obra foi o de Alimentos e bebidas (49,0%). Em seguida foram: Comércio (32,0%); Lazer e entretenimento (11,0%) e Meios de hospedagem (8,0%) (Tabela 27).

**TABELA 27 – Distribuição dos empregados, segundo a atividade econômica
Região Metropolitana de Belo Horizonte (1) - 2006**

Atividade econômica	Número de empregados	%
Lazer e entretenimento (5)	8.679	11,0
Comércio (4)	25.230	32,0
Alimentos e bebidas (3)	38.746	49,0
Meios de hospedagem (2)	6.613	8,0
Total	79.268	100,0

Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Municípios abrangidos: Baldim; Belo Horizonte; Betim; Brumadinho; Caeté; Capim Branco; Confins; Contagem; Esmeraldas; Florestal; Ibirite; Igarapé; Itaguara; Itatiaiuçu; Jaboticatubas; Nova União; Juatuba; Lagoa Santa; Mario Campos; Mateus Leme; Matozinhos; Nova Lima; Pedro Leopoldo; Raposos; Ribeirão das Neves; Rio Acima; Rio Manso; Sabará; Santa Luzia; São Joaquim de Bicas; São Jose da Lapa; Sarzedo; Taquaracu de Minas e Vespasiano.

(2) CNAEs utilizadas: 55108 - Hotéis e similares e 55906 - Outros tipos de alojamento não especificados anteriormente.

(3) Grupos CNAEs utilizados: 561 - Restaurantes e outros serviços de alimentação e bebidas e 562 - Serviços de catering, bufê e outros serviços de comida preparada.

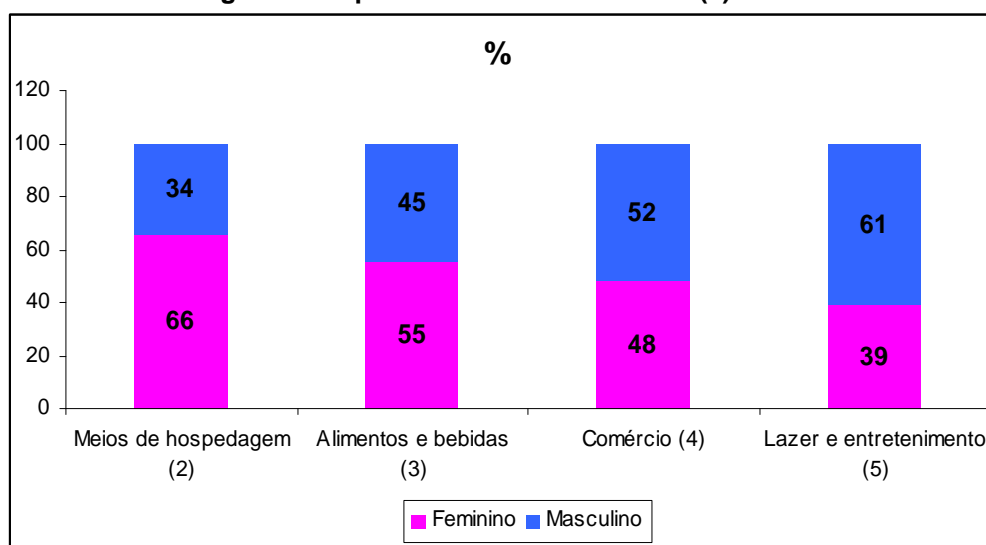
(4) Grupo CNAE utilizado: 472 - Comércio varejista de produtos alimentícios, bebidas e fumo.

(5) Divisões CNAEs utilizadas: 90 - Atividades artísticas, criativas e de espetáculos; 91 - Atividades ligadas ao patrimônio cultural e ambiental; 92 - Atividades de exploração de jogos de azar e apostas e 93 - Atividades esportivas e de recreação e lazer.

Gênero

Houve certo equilíbrio entre os empregados com registro formalizado de trabalho dos sexos masculino e feminino no setor de “Turismo e Hospitalidade” da Região Metropolitana de Belo Horizonte em 2006. Nas atividades de Meios de hospedagem e de Alimentos e bebidas, as mulheres eram a maioria na força de trabalho, com 66,0% e 55,0%, respectivamente. Já nas atividades de Comércio e de Lazer e entretenimento, predominaram os trabalhadores do sexo masculino, com 52,0% e 61,0%, respectivamente (Gráfico 2).

GRÁFICO 2 – Distribuição dos empregados, segundo o gênero e a atividade econômica Região Metropolitana de Belo Horizonte (1) - 2006



Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Municípios abrangidos: Baldim; Belo Horizonte; Betim; Brumadinho; Caeté; Capim Branco; Confins; Contagem; Esmeraldas; Florestal; Ibirite; Igarapé; Itaguara; Itatiaiuçu; Jaboticatubas; Nova União; Juatuba; Lagoa Santa; Mario Campos; Mateus Leme; Matozinhos; Nova Lima; Pedro Leopoldo; Raposos; Ribeirão das Neves; Rio Acima; Rio Manso; Sabará; Santa Luzia; São Joaquim de Bicas; São Jose da Lapa; Sarzedo; Taquaracu de Minas e Vespasiano.

(2) CNAEs utilizadas: 55108 - Hotéis e similares e 55906 - Outros tipos de alojamento não especificados anteriormente.

(3) Grupos CNAEs utilizados: 561 - Restaurantes e outros serviços de alimentação e bebidas e 562 - Serviços de catering, bufê e outros serviços de comida preparada.

(4) Grupo CNAE utilizado: 472 - Comércio varejista de produtos alimentícios, bebidas e fumo.

(5) Divisões CNAEs utilizadas: 90 - Atividades artísticas, criativas e de espetáculos; 91 - Atividades ligadas ao patrimônio cultural e ambiental; 92 - Atividades de exploração de jogos de azar e apostas e 93 - Atividades esportivas e de recreação e lazer.

Faixa etária

Mais da metade dos trabalhadores formais da atividade de “Turismo e Hospitalidade” da Região Metropolitana de Belo Horizonte tinham até 39 anos de idade em 2006, o que os caracterizava como uma força de trabalho jovem.

Nos Meios de hospedagem, 53,0% da mão-de-obra formal tinham entre 30 e 49 anos de idade, sendo que 30,0% tinham entre 30 e 39 anos e 23,0%, 40 aos 49 anos. Por fim, 19,0% dos empregados tinham entre 25 a 29 anos.

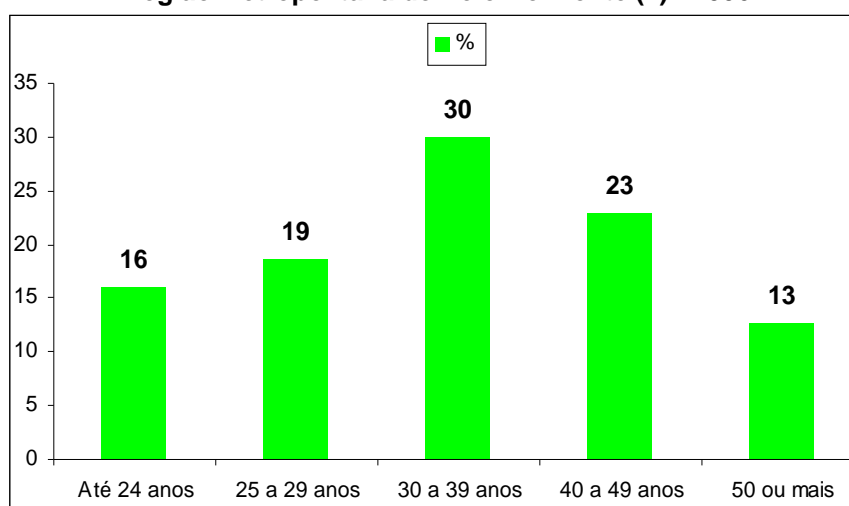
No setor de Alimentos e bebidas, a maioria da força de trabalho tinha até 24 anos (30,0%). Os que tinham entre 30 e 39 anos, totalizaram 26,0%, e aqueles entre 25 e 29 anos, 20,0%. Assim, 76,0% da categoria tinham até 39 anos de idade. Os trabalhadores com mais de 50 anos representavam apenas 7,0%.

Uma parcela expressiva da categoria comerciária possuía até 24 anos de idade (35,0%). Ao se observar a faixa até 39 anos, o percentual aumentava para 82,0%, sendo

que 25,0% estavam entre 30 e 39 anos e 22,0%, 20 e 29 anos. Portanto, os trabalhadores formais no Comércio são, majoritariamente, jovens. Somente uma parcela pequena da mão-de-obra com registro formalizado de trabalho tinha 50 ou mais (6,0%).

Por fim, na atividade de Lazer e entretenimento, os trabalhadores estavam distribuídos segundo sua faixa etária da seguinte forma: 26,0% com idade entre 30 e 39 anos; 23,0%, com até 24 anos; 19,0 % com 25 a 29 anos; com 18,0% com 40 a 49 anos, e por último, com 14,0% dos empregados com 50 ou mais. Dessa forma, mais da metade da força de trabalho formal tinha até 39 anos de idade (68,0%).

**GRÁFICO 3 – Distribuição dos empregados dos Meios de hospedagem (1), segundo a faixa etária
Região Metropolitana de Belo Horizonte (2) - 2006**



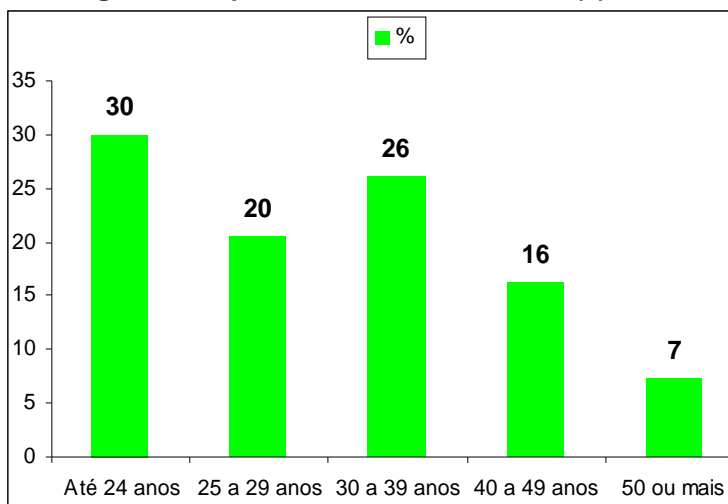
Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) CNAEs utilizadas: 55108 - Hotéis e similares e 55906 - Outros tipos de alojamento não especificados anteriormente.

(2) Municípios abrangidos: Baldim; Belo Horizonte; Betim; Brumadinho; Caeté; Capim Branco; Confins; Contagem; Esmeraldas; Florestal; Ibirite; Igarapé; Itaguara; Itatiaiuçu; Jaboticatubas; Nova União; Juatuba; Lagoa Santa; Mario Campos; Mateus Leme; Matozinhos; Nova Lima; Pedro Leopoldo; Raposos; Ribeirão das Neves; Rio Acima; Rio Manso; Sabará; Santa Luzia; São Joaquim de Bicas; São José da Lapa; Sarzedo; Taquaracú de Minas e Vespasiano.

GRÁFICO 4 – Distribuição dos empregados dos Alimentos e bebidas (1), segundo a faixa etária Região Metropolitana de Belo Horizonte (2) - 2006



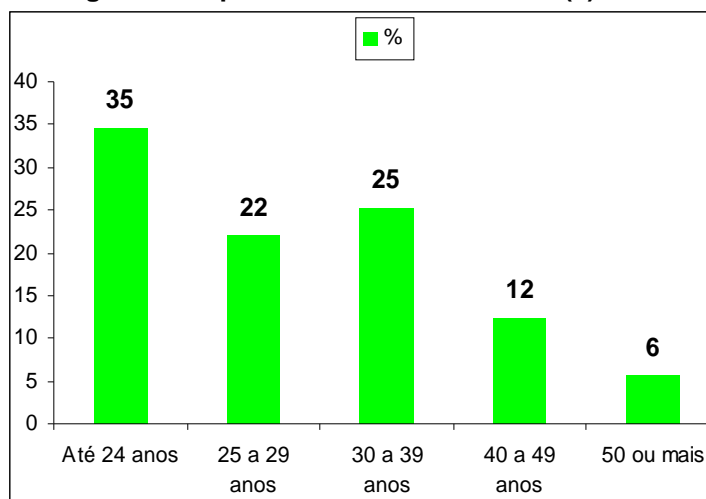
Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Grupos CNAEs utilizados: 561 - Restaurantes e outros serviços de alimentação e bebidas e 562 - Serviços de catering, bufê e outros serviços de comida preparada.

(2) Municípios abrangidos: Baldim; Belo Horizonte; Betim; Brumadinho; Caeté; Capim Branco; Confins; Contagem; Esmeraldas; Florestal; Ibirite; Igarapé; Itaguara; Itatiaiuçu; Jaboticatubas; Nova União; Juatuba; Lagoa Santa; Mario Campos; Mateus Leme; Matozinhos; Nova Lima; Pedro Leopoldo; Raposos; Ribeirão das Neves; Rio Acima; Rio Manso; Sabará; Santa Luzia; São Joaquim de Bicas; São Jose da Lapa; Sarzedo; Taquaracu de Minas e Vespasiano.

GRÁFICO 5 – Distribuição dos empregados do Comércio (1), segundo a faixa etária Região Metropolitana de Belo Horizonte (2) - 2006



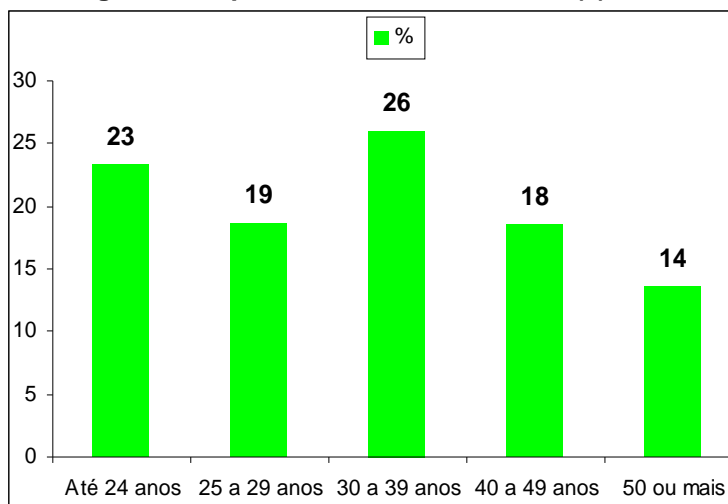
Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Grupo CNAE utilizado: 472 - Comércio varejista de produtos alimentícios, bebidas e fumo.

(2) Municípios abrangidos: Baldim; Belo Horizonte; Betim; Brumadinho; Caeté; Capim Branco; Confins; Contagem; Esmeraldas; Florestal; Ibirite; Igarapé; Itaguara; Itatiaiuçu; Jaboticatubas; Nova União; Juatuba; Lagoa Santa; Mario Campos; Mateus Leme; Matozinhos; Nova Lima; Pedro Leopoldo; Raposos; Ribeirão das Neves; Rio Acima; Rio Manso; Sabará; Santa Luzia; São Joaquim de Bicas; São Jose da Lapa; Sarzedo; Taquaracu de Minas e Vespasiano.

GRÁFICO 6 – Distribuição dos empregados do Lazer e entretenimento (1), segundo a faixa etária Região Metropolitana de Belo Horizonte (2) - 2006



Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Divisões CNAEs utilizadas: 90 - Atividades artísticas, criativas e de espetáculos; 91 - Atividades ligadas ao patrimônio cultural e ambiental; 92 - Atividades de exploração de jogos de azar e apostas e 93 - Atividades esportivas e de recreação e lazer.

(2) Municípios abrangidos: Baldim; Belo Horizonte; Betim; Brumadinho; Caeté; Capim Branco; Confins; Contagem; Esmeraldas; Florestal; Ibirite; Igarapé; Itaguara; Itatiaiuçu; Jaboticatubas; Nova União; Juatuba; Lagoa Santa; Mario Campos; Mateus Leme; Matozinhos; Nova Lima; Pedro Leopoldo; Raposos; Ribeirão das Neves; Rio Acima; Rio Manso; Sabará; Santa Luzia; São Joaquim de Bicas; São Jose da Lapa; Sarzedo; Taquaracu de Minas e Vespasiano.

Escolaridade

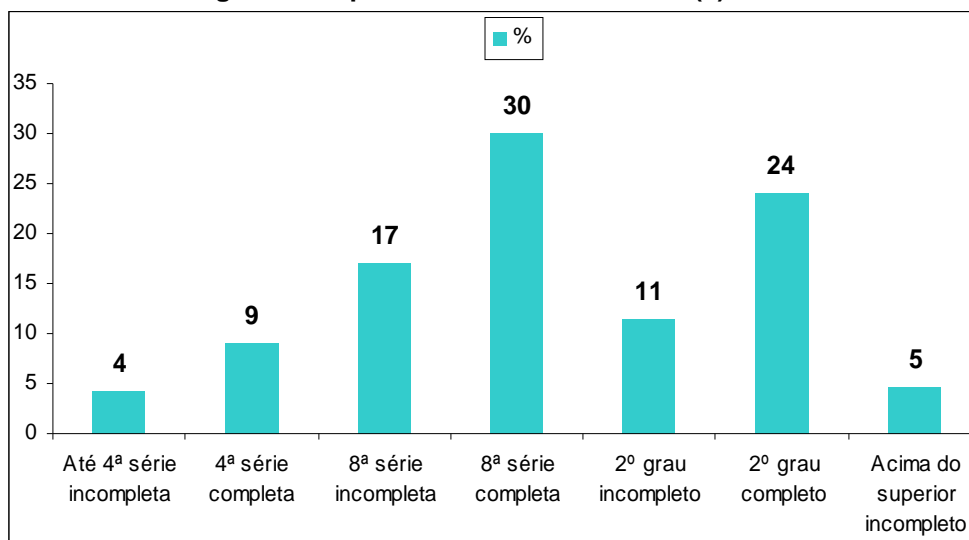
Apesar dos diferentes percentuais dos segmentos do ramo, de um modo geral, a maior parcela da força de trabalho formalizada da atividade de “Turismo e Hospitalidade” detinha a 8ª série completa e o 2º grau completo. Isso revela que o setor tem acompanhado o aumento dos anos de estudo da população do país nas últimas décadas.

Em três ramos de atividades econômicas, os resultados foram muito similares. Nos meios de hospedagem, as duas faixas que computaram os maiores percentuais foram a 8ª série completa (30,0%) e o 2º grau completo (24,0%). Da mesma forma no segmentos de Alimentos e bebidas, 30,0% dos ocupados concluíram a 8ª série e 26,0%, o 2º grau. No Comércio, os percentuais foram 35,0% para os que terminaram a 8ª série e 28,0%, o 2º grau.

Por fim, diferentemente dos demais setores, o setor de Lazer e entretenimento se destacou, mostrando uma maior proporção de empregados com o 2º grau completo (28,0%), vindo logo após veio os trabalhadores com a 8ª série completa (19,0%). O percentual da força de trabalho com o curso superior em curso ou completo foi

expressivo, 17,0%, um valor muito acima do verificado nos demais ramos analisados, que oscilou entre 1,0% e 5,0%. Isso significa dizer que 45,0% dos empregados formalizados do ramo tinham escolaridade igual ou superior ao 2º grau completo.

GRÁFICO 7 – Distribuição dos empregados dos Meios de hospedagem (1), segundo o grau de instrução Região Metropolitana de Belo Horizonte (2) - 2006



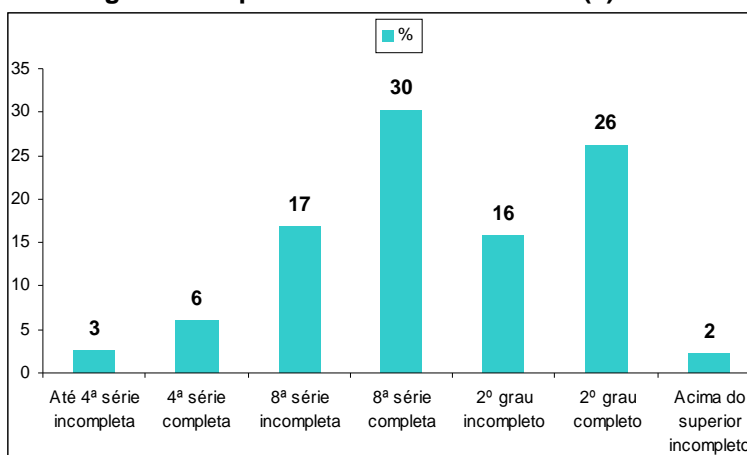
Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) CNAEs utilizadas: 55108 - Hotéis e similares e 55906 - Outros tipos de alojamento não especificados anteriormente.

(2) Municípios abrangidos: Baldim; Belo Horizonte; Betim; Brumadinho; Caeté; Capim Branco; Confins; Contagem; Esmeraldas; Florestal; Ibirité; Igarapé; Itaguara; Itatiaiuçu; Jaboticatubas; Nova União; Juatuba; Lagoa Santa; Mario Campos; Mateus Leme; Matozinhos; Nova Lima; Pedro Leopoldo; Raposos; Ribeirão das Neves; Rio Acima; Rio Manso; Sabará; Santa Luzia; São Joaquim de Bicas; São José da Lapa; Sarzedo; Taquaracu de Minas e Vespasiano.

GRÁFICO 8 – Distribuição dos empregados dos Alimentos e bebidas (1), segundo o grau de instrução Região Metropolitana de Belo Horizonte (2) - 2006



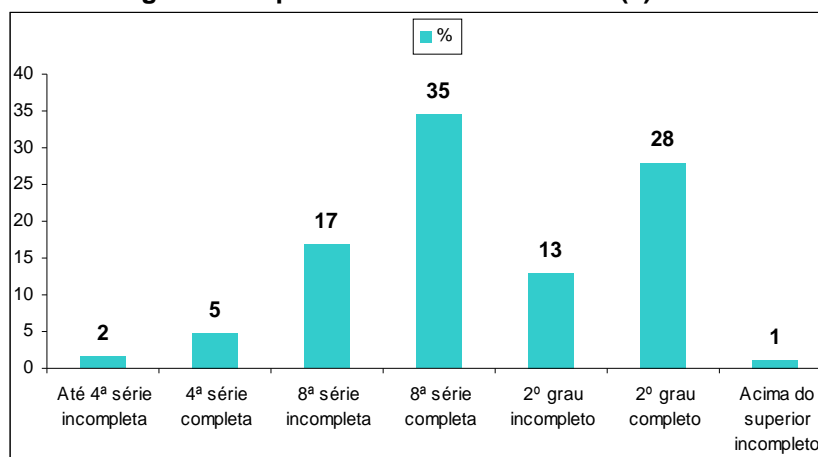
Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Grupos CNAEs utilizados: 561 - Restaurantes e outros serviços de alimentação e bebidas e 562 - Serviços de catering, bufê e outros serviços de comida preparada.

(2) Municípios abrangidos: Baldim; Belo Horizonte; Betim; Brumadinho; Caeté; Capim Branco; Confins; Contagem; Esmeraldas; Florestal; Ibirite; Igarapé; Itaguara; Itatiaiuçu; Jaboticatubas; Nova União; Juatuba; Lagoa Santa; Mario Campos; Mateus Leme; Matozinhos; Nova Lima; Pedro Leopoldo; Raposos; Ribeirão das Neves; Rio Acima; Rio Manso; Sabará; Santa Luzia; São Joaquim de Bicas; São Jose da Lapa; Sarzedo; Taquaracu de Minas e Vespasiano.

GRÁFICO 9 – Distribuição dos empregados do Comércio (1), segundo o grau de instrução Região Metropolitana de Belo Horizonte (2) - 2006



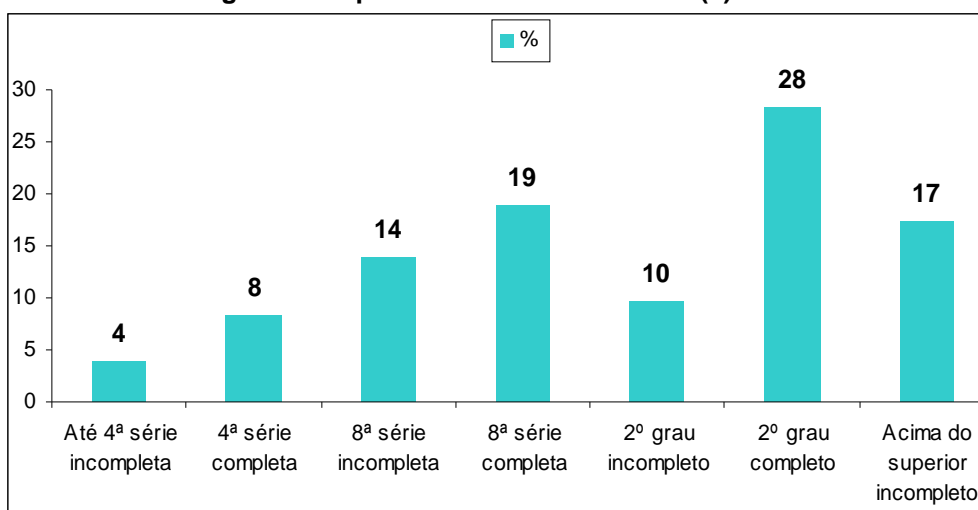
Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Grupo CNAE utilizado: 472 - Comércio varejista de produtos alimentícios, bebidas e fumo.

(2) Municípios abrangidos: Baldim; Belo Horizonte; Betim; Brumadinho; Caeté; Capim Branco; Confins; Contagem; Esmeraldas; Florestal; Ibirite; Igarapé; Itaguara; Itatiaiuçu; Jaboticatubas; Nova União; Juatuba; Lagoa Santa; Mario Campos; Mateus Leme; Matozinhos; Nova Lima; Pedro Leopoldo; Raposos; Ribeirão das Neves; Rio Acima; Rio Manso; Sabará; Santa Luzia; São Joaquim de Bicas; São Jose da Lapa; Sarzedo; Taquaracu de Minas e Vespasiano.

**GRÁFICO 10 – Distribuição dos empregados do Lazer e entretenimento (1), segundo o grau de instrução
Região Metropolitana de Belo Horizonte (2) - 2006**



Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Divisões CNAEs utilizadas: 90 - Atividades artísticas, criativas e de espetáculos; 91 - Atividades ligadas ao patrimônio cultural e ambiental; 92 - Atividades de exploração de jogos de azar e apostas e 93 - Atividades esportivas e de recreação e lazer.

(2) Municípios abrangidos: Baldim; Belo Horizonte; Betim; Brumadinho; Caeté; Capim Branco; Confins; Contagem; Esmeraldas; Florestal; Ibirite; Igarapé; Itaguara; Itatiaiuçu; Jaboticatubas; Nova União; Juatuba; Lagoa Santa; Mario Campos; Mateus Leme; Matozinhos; Nova Lima; Pedro Leopoldo; Raposos; Ribeirão das Neves; Rio Acima; Rio Manso; Sabará; Santa Luzia; São Joaquim de Bicas; São José da Lapa; Sarzedo; Taquaracú de Minas e Vespasiano.

Estabilidade no emprego

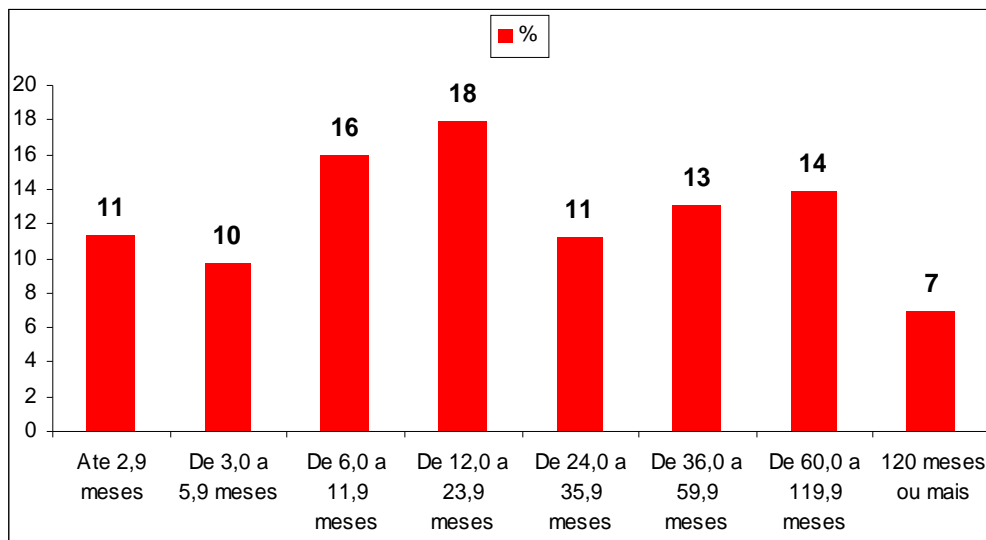
Pouco tempo de permanência no mesmo emprego sugere pequena chance de especialização na execução de determinada função, o que faz com que a mão-de-obra tenha mais dificuldade de se qualificar.

No caso dos Meios de hospedagem da Região Metropolitana de Belo Horizonte observa-se que 55,0% dos trabalhadores formalizados estavam há até 2 anos no mesmo trabalho em 2006. No outro extremo, apenas 21,0% dos empregados trabalhavam há mais de 5 anos no emprego.

Nos setores de Alimentos e bebidas e de Comércio, verificou-se maior rotatividade. Em ambos os casos, em 2006, quase metade dos empregados com registro em carteira tinha até 1 ano de permanência no atual trabalho (48,0% nos dois segmentos). Para aqueles com até 2 anos, o percentual aumentou para 69,0% em ambos os setores. Em contrapartida, somente 10,0% da categoria estava no mesmo emprego há mais de 5 anos.

Na atividade de Lazer e entretenimento, a situação se diferenciou, pois 30,0% dos trabalhadores com registro em carteira estavam há mais de 05 anos no mesmo emprego. Em contrapartida, 49,0% dos empregados trabalhavam há menos de 2 anos.

**GRÁFICO 11 – Distribuição dos empregados dos Meios de hospedagem (1), segundo a faixa de tempo empregado
Região Metropolitana de Belo Horizonte (2) - 2006**



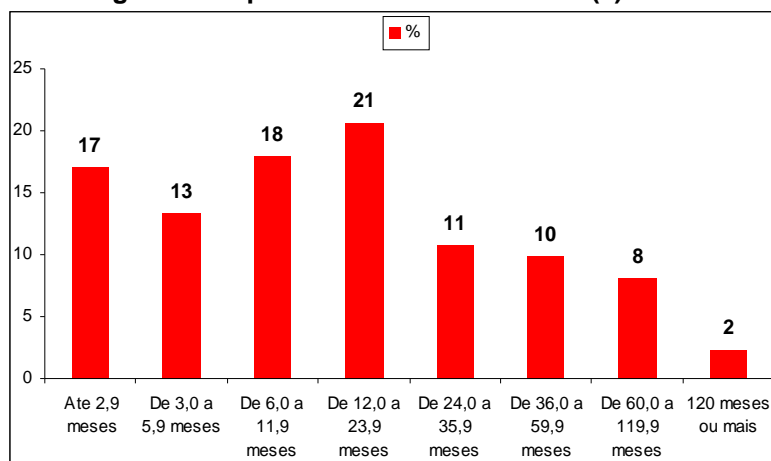
Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

(1) CNAEs utilizadas: 55108 - Hotéis e similares e 55906 - Outros tipos de alojamento não especificados anteriormente.

(2) Municípios abrangidos: Baldim; Belo Horizonte; Betim; Brumadinho; Caeté; Capim Branco; Confins; Contagem; Esmeraldas; Florestal; Ibirite; Igarapé; Itaguara; Itatiaiuçu; Jaboticatubas; Nova União; Juatuba; Lagoa Santa; Mario Campos; Mateus Leme; Matozinhos; Nova Lima; Pedro Leopoldo; Raposos; Ribeirão das Neves; Rio Acima; Rio Manso; Sabará; Santa Luzia; São Joaquim de Bicas; São José da Lapa; Sarzedo; Taquaracu de Minas e Vespasiano.

GRÁFICO 12 – Distribuição dos empregados dos Alimentos e bebidas (1), segundo a faixa de tempo empregado Região Metropolitana de Belo Horizonte (2) - 2006



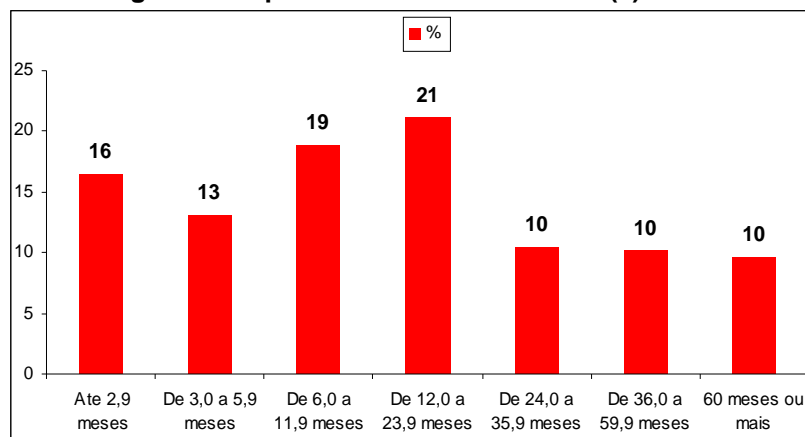
Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

(1) Grupos CNAEs utilizados: 561 - Restaurantes e outros serviços de alimentação e bebidas e 562 - Serviços de catering, bufê e outros serviços de comida preparada.

(2) Municípios abrangidos: Baldim; Belo Horizonte; Betim; Brumadinho; Caeté; Capim Branco; Confins; Contagem; Esmeraldas; Florestal; Ibirité; Igarapé; Itaguara; Itatiaiuçu; Jaboticatubas; Nova União; Juatuba; Lagoa Santa; Mario Campos; Mateus Leme; Matozinhos; Nova Lima; Pedro Leopoldo; Raposos; Ribeirão das Neves; Rio Acima; Rio Manso; Sabará; Santa Luzia; São Joaquim de Bicas; São Jose da Lapa; Sarzedo; Taquaracu de Minas e Vespasiano.

GRÁFICO 13 – Distribuição dos empregados do Comércio (1), segundo a faixa de tempo empregado Região Metropolitana de Belo Horizonte (2) - 2006



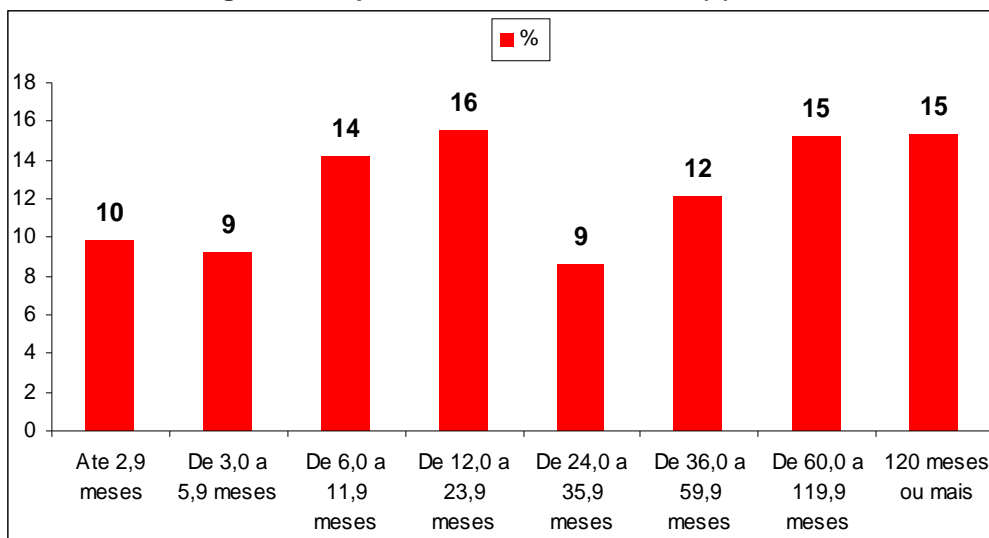
Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

(1) Grupo CNAE utilizado: 472 - Comércio varejista de produtos alimentícios, bebidas e fumo.

(2) Municípios abrangidos: Baldim; Belo Horizonte; Betim; Brumadinho; Caeté; Capim Branco; Confins; Contagem; Esmeraldas; Florestal; Ibirité; Igarapé; Itaguara; Itatiaiuçu; Jaboticatubas; Nova União; Juatuba; Lagoa Santa; Mario Campos; Mateus Leme; Matozinhos; Nova Lima; Pedro Leopoldo; Raposos; Ribeirão das Neves; Rio Acima; Rio Manso; Sabará; Santa Luzia; São Joaquim de Bicas; São Jose da Lapa; Sarzedo; Taquaracu de Minas e Vespasiano.

GRÁFICO 14 – Distribuição dos empregados do Lazer e entretenimento (1), segundo a faixa de tempo empregado Região Metropolitana de Belo Horizonte (2) - 2006



Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

(1) Divisões CNAEs utilizadas: 90 - Atividades artísticas, criativas e de espetáculos; 91 - Atividades ligadas ao patrimônio cultural e ambiental; 92 - Atividades de exploração de jogos de azar e apostas e 93 - Atividades esportivas e de recreação e lazer.

(2) Municípios abrangidos: Baldim; Belo Horizonte; Betim; Brumadinho; Caeté; Capim Branco; Confins; Contagem; Esmeraldas; Florestal; Ibirite; Igarapé; Itaguara; Itatiaiuçu; Jaboticatubas; Nova União; Juatuba; Lagoa Santa; Mario Campos; Mateus Leme; Matozinhos; Nova Lima; Pedro Leopoldo; Raposos; Ribeirão das Neves; Rio Acima; Rio Manso; Sabará; Santa Luzia; São Joaquim de Bicas; São Jose da Lapa; Sarzedo; Taquaracu de Minas e Vespasiano.

Jornada e remuneração

A jornada média semanal da força de trabalho formal de trabalho do ramo de “Turismo e Hospitalidade” da Região Metropolitana de Belo Horizonte variou de 41 horas a 44 horas em 2006. Nos ramos de Meios de hospedagem e de Comércio, a jornada média foi de 44 horas; no de Alimentos e bebidas, foi de 43 horas e no de Lazer e entretenimento, 41 horas.

A remuneração média dos empregados formais variou conforme a atividade econômica, contudo, ela era muito baixa em todos eles. Nos Meios de hospedagem, a remuneração média ficou em R\$ 562,00; nos Alimentos e bebidas, R\$ 483,00; no Comércio foi de R\$ 460,00 e no Lazer e entretenimento, onde se verificou a maior remuneração, foi de R\$ 898,00.

É importante destacar que no segmento Lazer e entretenimento, o empregado formal teve, em média, uma jornada menor e remuneração maior frente aos demais trabalhadores das outras atividades.

TABELA 28 – Número de empregados, remuneração média e jornada média semanal segundo a atividade econômica Região Metropolitana de Belo Horizonte (1) - 2006

Atividade econômica	Número de empregados	Remuneração média (em R\$)	Jornada média semanal
Meios de hospedagem (2)	6.613	562,00	44
Alimentos e bebidas (3)	38.746	483,00	43
Comércio (4)	25.230	460,00	44
Lazer e entretenimento (5)	8.679	898,00	41

Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

(1) Municípios abrangidos: Municípios abrangidos: Baldim; Belo Horizonte; Betim; Brumadinho; Caeté; Capim Branco; Confins; Contagem; Esmeraldas; Florestal; Ibirite; Igarapé; Itaguara; Itatiaiuçu; Jaboticatubas; Nova União; Juatuba; Lagoa Santa; Mario Campos; Mateus Leme; Matozinhos; Nova Lima; Pedro Leopoldo; Raposos; Ribeirão das Neves; Rio Acima; Rio Manso; Sabará; Santa Luzia; São Joaquim de Bicas; São José da Lapa; Sarzedo; Taquaracu de Minas e Vespasiano.

(2) CNAEs utilizadas: 55108 - Hotéis e similares e 55906 - Outros tipos de alojamento não especificados anteriormente.

(3) Grupos CNAEs utilizados: 561 - Restaurantes e outros serviços de alimentação e bebidas e 562 - Serviços de catering, bufê e outros serviços de comida preparada.

(4) Grupo CNAE utilizado: 472 - Comércio varejista de produtos alimentícios, bebidas e fumo.

(5) Divisões CNAEs utilizadas: 90 - Atividades artísticas, criativas e de espetáculos; 91 - Atividades ligadas ao patrimônio cultural e ambiental; 92 - Atividades de exploração de jogos de azar e apostas e 93 - Atividades esportivas e de recreação e lazer.

Escolaridade e gênero

A análise do cruzamento das variáveis escolaridade e sexo apresentou situações diferenciadas conforme as quatro atividades econômicas que compõem o setor de “Turismo e Hospitalidade”. Na atividade de Meios de hospedagem, os homens ocupados apresentaram maior escolaridade do que as mulheres. O percentual de homens com o 2º grau completo, 27,0%, superou o das mulheres, 22,0%. Para os homens ocupados com superior incompleto, a proporção foi de 5,0% e o das mulheres ocupadas, 4%.

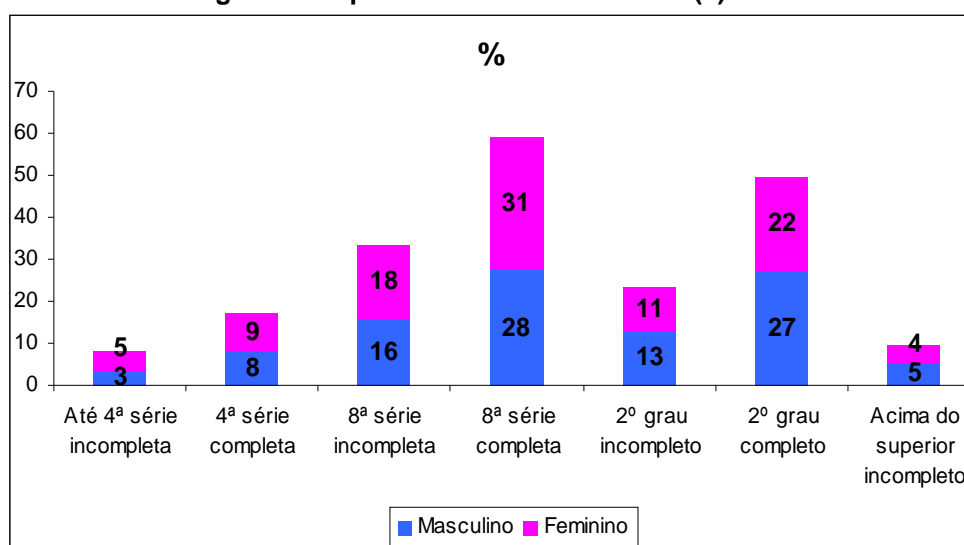
No caso do segmento de Alimentos e bebidas, os dados mostram que havia um equilíbrio na escolaridade de trabalhadores e de trabalhadoras. Entre os homens ocupados, 27,0% tinham 2º grau completo e, entre as mulheres, 25,0%. Já o percentual de ocupadas com o superior incompleto, 3,0% foi maior do que o verificado entre os homens (1,0%).

No Comércio, as trabalhadoras tinham maior escolaridade do que os homens. Do total de mulheres comerciárias, 32,0% delas concluíram o 2º grau. Já entre os ocupados do sexo masculino no Comércio, o percentual foi de 24,0%. A proporção de ocupados

homens e mulheres que iniciaram, mas não concluíram o ensino superior foi igual (1,0%).

Foi no ramo de Lazer e entretenimento que a escolaridade das mulheres superou a dos homens: 36,0% das mulheres deste segmento finalizaram o 2º grau, e entre os homens, o percentual foi de 24,0%. Ainda, 22,0% das ocupadas apresentaram escolaridade acima do superior incompleto e, entre os homens, o percentual foi de 14,0%.

GRÁFICO 15 – Distribuição dos empregados dos Meios de hospedagem (1), segundo o grau de instrução e o gênero Região Metropolitana de Belo Horizonte (2) - 2006



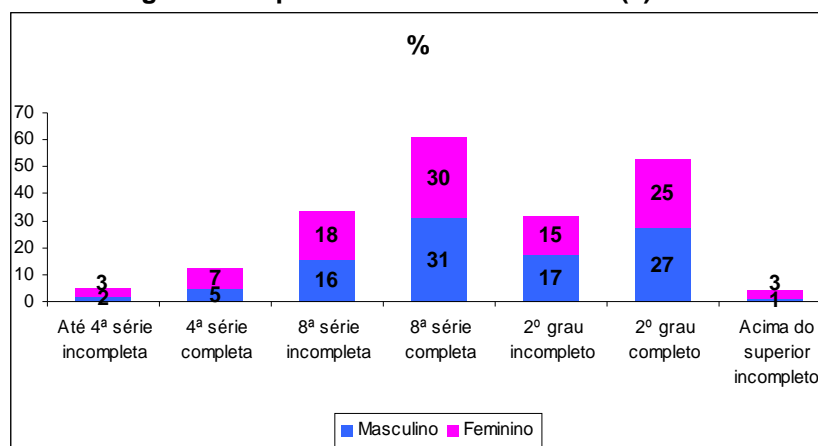
Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

(1) CNAEs utilizadas: 55108 - Hotéis e similares e 55906 - Outros tipos de alojamento não especificados anteriormente.

(2) Municípios abrangidos: Baldim; Belo Horizonte; Betim; Brumadinho; Caeté; Capim Branco; Confins; Contagem; Esmeraldas; Florestal; Ibirite; Igarapé; Itaguara; Itatiaiuçu; Jaboticatubas; Nova União; Juatuba; Lagoa Santa; Mario Campos; Mateus Leme; Matozinhos; Nova Lima; Pedro Leopoldo; Raposos; Ribeirão das Neves; Rio Acima; Rio Manso; Sabará; Santa Luzia; São Joaquim de Bicas; São José da Lapa; Sarzedo; Taquaracú de Minas e Vespasiano.

GRÁFICO 16 – Distribuição dos empregados dos Alimentos e bebidas (1), segundo o grau de instrução e o gênero Região Metropolitana de Belo Horizonte (2) - 2006



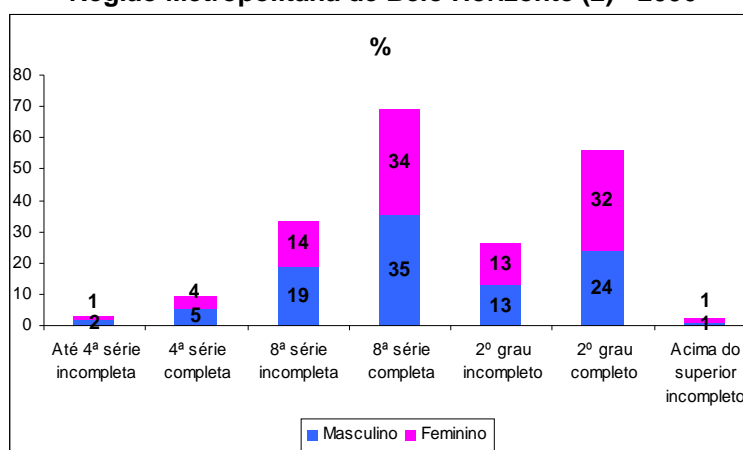
Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

(1) Grupos CNAEs utilizados: 561 - Restaurantes e outros serviços de alimentação e bebidas e 562 - Serviços de catering, bufê e outros serviços de comida preparada.

(2) Municípios abrangidos: Baldim; Belo Horizonte; Betim; Brumadinho; Caeté; Capim Branco; Confins; Contagem; Esmeraldas; Florestal; Ibirite; Igarapé; Itaguara; Itatiaiuçu; Jaboticatubas; Nova União; Juatuba; Lagoa Santa; Mario Campos; Mateus Leme; Matozinhos; Nova Lima; Pedro Leopoldo; Raposos; Ribeirão das Neves; Rio Acima; Rio Manso; Sabará; Santa Luzia; São Joaquim de Bicas; São Jose da Lapa; Sarzedo; Taquaracu de Minas e Vespasiano.

GRÁFICO 17 – Distribuição dos empregados do Comércio (1), segundo o grau de instrução e o gênero Região Metropolitana de Belo Horizonte (2) - 2006



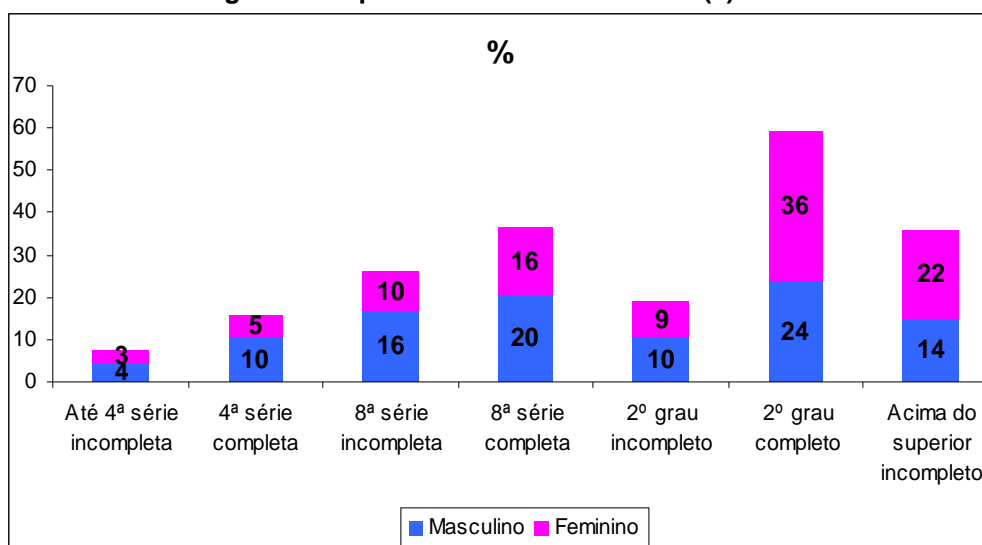
Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

(1) Grupo CNAE utilizado: 472 - Comércio varejista de produtos alimentícios, bebidas e fumo.

(2) Municípios abrangidos: Baldim; Belo Horizonte; Betim; Brumadinho; Caeté; Capim Branco; Confins; Contagem; Esmeraldas; Florestal; Ibirite; Igarapé; Itaguara; Itatiaiuçu; Jaboticatubas; Nova União; Juatuba; Lagoa Santa; Mario Campos; Mateus Leme; Matozinhos; Nova Lima; Pedro Leopoldo; Raposos; Ribeirão das Neves; Rio Acima; Rio Manso; Sabará; Santa Luzia; São Joaquim de Bicas; São Jose da Lapa; Sarzedo; Taquaracu de Minas e Vespasiano.

GRÁFICO 18 – Distribuição dos empregados do Lazer e entretenimento (1), segundo o grau de instrução e o gênero Região Metropolitana de Belo Horizonte (2) - 2006



Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

(1) Divisões CNAEs utilizadas: 90 - Atividades artísticas, criativas e de espetáculos; 91 - Atividades ligadas ao patrimônio cultural e ambiental; 92 - Atividades de exploração de jogos de azar e apostas e 93 - Atividades esportivas e de recreação e lazer.

(2) Municípios abrangidos: Baldim; Belo Horizonte; Betim; Brumadinho; Caeté; Capim Branco; Confins; Contagem; Esmeraldas; Florestal; Ibirité; Igarapé; Itaguara; Itatiaiuçu; Jaboticatubas; Nova União; Juatuba; Lagoa Santa; Mario Campos; Mateus Leme; Matozinhos; Nova Lima; Pedro Leopoldo; Raposos; Ribeirão das Neves; Rio Acima; Rio Manso; Sabará; Santa Luzia; São Joaquim de Bicas; São Jose da Lapa; Sarzedo; Taquaracu de Minas e Vespasiano.

Escolaridade e faixa etária

O cruzamento dos indicadores de grau de instrução e faixa etária apontou que conforme aumenta a idade dos empregados formais do setor, a escolaridade diminui.

No segmento de Meios de hospedagem, o percentual da mão-de-obra com o 2º grau completo foi diminuindo conforme a idade foi avançando. Entre os trabalhadores com até 24 anos de idade, 34,0% haviam concluído o 2º grau, enquanto que entre os trabalhadores com mais de 50 anos, esta proporção foi de 12,0%.

No segmento de Alimentos e bebidas, na faixa etária até 24 anos, 60,0% dos empregados com registro formal de trabalho tinham entre o 2º grau incompleto e o completo. Já na faixa etária dos 50 ou mais, 52,0% dos trabalhadores formalizados tinham entre a 8ª série incompleta e a completa.

Na atividade de Comércio, a faixa de idade até os 24 anos, metade da mão-de-obra com registro formalizado de trabalho, estava cursando ou já concluíram o 2º grau. Para os ocupados entre 25 e 29 anos, a proporção foi de 44,0%; para os entre 30 a 39 anos, 36,0%; 40 aos 49 anos, 30,0% e para os com mais de 50 anos, 22,0%.

No segmento de Lazer e entretenimento o quadro não foi diferente dos demais, mas destaca-se que do total de trabalhadores com 25 a 29 anos de idade, 25,0% tinham escolaridade acima do superior incompleto. Esse percentual foi bem superior às demais faixas etárias, que variaram entre 11,0% e 18,0%.

**TABELA 29 – Distribuição dos empregados dos Meios de hospedagem (1), segundo o grau de instrução e a faixa etária
Região Metropolitana de Belo Horizonte (2) - 2006**

Grau de instrução	(em %)				
	Até 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 ou mais
Até 4ª série incompleta	1,0	1,0	3,0	5,0	12,0
4ª série completa	3,0	4,0	9,0	12,0	17,0
8ª série incompleta	11,0	13,0	19,0	21,0	19,0
8ª série completa	25,0	26,0	32,0	34,0	30,0
2º grau incompleto	19,0	14,0	11,0	7,0	6,0
2º grau completo	34,0	33,0	24,0	17,0	12,0
Acima do superior incompleto	7,0	8,0	3,0	3,0	2,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

(1) CNAEs utilizadas: 55108 - Hotéis e similares e 55906 - Outros tipos de alojamento não especificados anteriormente.

(2) Municípios abrangidos: Baldim; Belo Horizonte; Betim; Brumadinho; Caeté; Capim Branco; Confins; Contagem; Esmeraldas; Florestal; Ibirite; Igarapé; Itaguara; Itatiaiuçu; Jaboticatubas; Nova União; Juatuba; Lagoa Santa; Mario Campos; Mateus Leme; Matozinhos; Nova Lima; Pedro Leopoldo; Raposos; Ribeirão das Neves; Rio Acima; Rio Manso; Sabará; Santa Luzia; São Joaquim de Bicas; São Jose da Lapa; Sarzedo; Taquaracu de Minas e Vespasiano.

**TABELA 30 – Distribuição dos empregados dos Alimentos e bebidas (1), segundo o grau de instrução e a faixa etária
Região Metropolitana de Belo Horizonte (2) - 2006**

(em %)

Grau de instrução	Até 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 ou mais
Até 4ª série incompleta	1,0	2,0	3,0	4,0	9,0
4ª série completa	2,0	4,0	7,0	11,0	14,0
8ª série incompleta	11,0	15,0	20,0	22,0	21,0
8ª série completa	24,0	31,0	34,0	34,0	31,0
2º grau incompleto	26,0	14,0	12,0	10,0	8,0
2º grau completo	34,0	31,0	23,0	17,0	15,0
Acima do superior incompleto	2,0	4,0	2,0	2,0	2,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

(1) Grupos CNAEs utilizados: 561 - Restaurantes e outros serviços de alimentação e bebidas e 562 - Serviços de catering, bufê e outros serviços de comida preparada.

(2) Municípios abrangidos: Baldim; Belo Horizonte; Betim; Brumadinho; Caeté; Capim Branco; Confins; Contagem; Esmeraldas; Florestal; Ibirite; Igarapé; Itaguara; Itatiaiuçu; Jaboticatubas; Nova União; Juatuba; Lagoa Santa; Mario Campos; Mateus Leme; Matozinhos; Nova Lima; Pedro Leopoldo; Raposos; Ribeirão das Neves; Rio Acima; Rio Manso; Sabará; Santa Luzia; São Joaquim de Bicas; São Jose da Lapa; Sarzedo; Taquaracu de Minas e Vespasiano.

**TABELA 31 – Distribuição dos empregados do Comércio (1), segundo o grau de instrução e a faixa etária
Região Metropolitana de Belo Horizonte (2) - 2006**

(em %)

Grau de instrução	Até 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 ou mais
Até 4ª série incompleta	1,0	1,0	2,0	3,0	6,0
4ª série completa	2,0	4,0	6,0	9,0	12,0
8ª série incompleta	13,0	16,0	19,0	21,0	22,0
8ª série completa	32,0	34,0	37,0	36,0	36,0
2º grau incompleto	16,0	13,0	12,0	10,0	7,0
2º grau completo	34,0	31,0	24,0	20,0	15,0
Acima do superior incompleto	1,0	2,0	1,0	1,0	2,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

(1) Grupo CNAE utilizado: 472 - Comércio varejista de produtos alimentícios, bebidas e fumo.

(2) Municípios abrangidos: Baldim; Belo Horizonte; Betim; Brumadinho; Caeté; Capim Branco; Confins; Contagem; Esmeraldas; Florestal; Ibirite; Igarapé; Itaguara; Itatiaiuçu; Jaboticatubas; Nova União; Juatuba; Lagoa Santa; Mario Campos; Mateus Leme; Matozinhos; Nova Lima; Pedro Leopoldo; Raposos; Ribeirão das Neves; Rio Acima; Rio Manso; Sabará; Santa Luzia; São Joaquim de Bicas; São Jose da Lapa; Sarzedo; Taquaracu de Minas e Vespasiano.

TABELA 32 – Distribuição dos empregados do Lazer e entretenimento (1), segundo o grau de instrução e a faixa etária Região Metropolitana de Belo Horizonte (2) - 2006

(em %)

Grau de instrução	Até 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 ou mais
Até 4ª série incompleta	1,0	1,0	3,0	6,0	12,0
4ª série completa	2,0	4,0	8,0	13,0	19,0
8ª série incompleta	11,0	11,0	16,0	17,0	15,0
8ª série completa	22,0	15,0	19,0	19,0	16,0
2º grau incompleto	18,0	9,0	8,0	6,0	5,0
2º grau completo	36,0	35,0	28,0	22,0	16,0
Acima do superior incompleto	11,0	25,0	18,0	17,0	17,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: RAIS-MTE

Elaboração: DIEESE

(1) Divisões CNAEs utilizadas: 90 - Atividades artísticas, criativas e de espetáculos; 91 - Atividades ligadas ao patrimônio cultural e ambiental; 92 - Atividades de exploração de jogos de azar e apostas e 93 - Atividades esportivas e de recreação e lazer.

(2) Municípios abrangidos: Baldim; Belo Horizonte; Betim; Brumadinho; Caeté; Capim Branco; Confins; Contagem; Esmeraldas; Florestal; Ibirite; Igarapé; Itaguara; Itatiaiuçu; Jaboticatubas; Nova União; Juatuba; Lagoa Santa; Mario Campos; Mateus Leme; Matozinhos; Nova Lima; Pedro Leopoldo; Raposos; Ribeirão das Neves; Rio Acima; Rio Manso; Sabará; Santa Luzia; São Joaquim de Bicas; São Jose da Lapa; Sarzedo; Taquaracú de Minas e Vespasiano.

3. Levantamento de demandas e tendências da qualificação profissional – Belo Horizonte (MG): a visão dos atores

Esta seção descreve os passos da pesquisa realizada para identificar as necessidades e demandas relativas à qualificação profissional dos trabalhadores do setor de turismo e objetiva oferecer elementos que contribuam para a definição de ações para o desenvolvimento e aprimoramento da formação e certificação profissional dos trabalhadores desse setor.

Primeiro, será apresentada a metodologia utilizada para a realização da pesquisa com os atores, ou seja, como foram definidos os temas abordados, como se deu o processo de construção do roteiro de entrevistas, quais foram os critérios para a definição dos grupos entrevistados, o agendamento e a realização das entrevistas. Em seguida, será mostrado o desenvolvimento dos procedimentos posteriores às entrevistas e os resultados obtidos com o trabalho de campo.

3.1 Metodologia utilizada para a realização da pesquisa de campo

3.1.1 Definição dos temas

As entrevistas tinham o objetivo de captar a demanda por qualificação na perspectiva das diferentes entidades ligadas ao setor. Com essa definição, partiu-se para o levantamento dos temas a serem abordados, com o propósito de nortear a construção do roteiro de pesquisa.

Nesse sentido, a equipe técnica do DIEESE percebeu que a caracterização da qualificação profissional precisava levar em conta as características do setor de turismo e hospitalidade da região de Belo Horizonte. Com isso, era importante perceber se os dados levantados nos estudos de perfil do trabalhador e no estudo setorial eram corroborados pela percepção dos representantes entrevistados.

A partir da descrição da economia da região, do desempenho do setor de turismo e hospitalidade e do perfil deste trabalhador em Belo Horizonte, era preciso conhecer a oferta e a demanda por qualificação profissional para este segmento, segundo os diferentes pontos de vista. Foram propostas, então, algumas questões gerais sobre o

tema e outras específicas para cada entidade entrevistada, dada a inserção diferenciada de cada uma na demanda e na oferta de qualificação.

Por fim, devido ao foco da pesquisa do IIEP- Intercambio Informações Estudos e Pesquisas, entidade parceira na realização do projeto, constituiu-se um bloco de questões referente à certificação profissional.

3.1.2 Construção do roteiro

O roteiro de pesquisa procurou detalhar e organizar de forma lógica as questões levantadas. Realizaram-se algumas reuniões com o IIEP e, posteriormente, com os representantes das Escolas Profissionais da CUT para consolidar as questões propostas pelas duas instituições participantes da pesquisa, de modo a ordená-las de forma lógica e evitar perguntas duplicadas. Com isso, estabeleceu-se o seguinte fluxo no questionário:

Estrutura do Roteiro de Pesquisa
1. Características Gerais do Setor e da Ocupação (comum DIEESE/IIEP)
2. Características da Oferta e Demanda por Qualificação (comum DIEESE/IIEP)
3. Questões Específicas para as Entidades de Trabalhadores (DIEESE)
4. Questões Específicas para as Entidades Patronais (DIEESE)
5. Questões Específicas para as Entidades Governamentais (DIEESE)
6. Regulação (IIEP)
7. Participação Social (IIEP)
8. Estruturação Curricular (IIEP)

3.1.3 Definição do grupo a ser entrevistado

As entidades entrevistadas foram escolhidas a partir da análise de sua legitimidade e importância frente ao segmento que representam na cidade de Belo Horizonte e região. Assim, foram selecionadas três entidades representativas de trabalhadores, duas governamentais e uma patronal.

A FETHEMG (Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado de Minas Gerais) e o SECHSBH (Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e

Similares de Belo Horizonte) foram escolhidos por representarem os trabalhadores dos segmentos envolvidos no turismo na região de Belo Horizonte.

Além dessas entidades, era importante incluir a CONTRACS (Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços), entidade que tem sua sede em São Paulo e representa os trabalhadores dos segmentos envolvidos no turismo, em âmbito nacional.

Foram escolhidas duas entidades governamentais, a BELOTUR (Empresa Municipal de Turismo de Belo Horizonte S/A), empresa de economia mista municipal que trata do fomento e divulgação do turismo em Belo Horizonte, e a SETUR (Secretaria de Turismo do Estado de Minas Gerais). Buscou-se assim captar a dimensão metropolitana da análise do setor de turismo, e não apenas do município de Belo Horizonte.

Infelizmente, não foi possível realizar a entrevista no SINDHORB (Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Belo Horizonte e Região Metropolitana), entidade patronal que estava em nosso planejamento. No dia marcado, o representante não compareceu, e após inúmeras tentativas de realização da entrevista via correio eletrônico e telefone, não foi obtida nenhuma resposta.

Sendo assim, a análise final não possui o ponto de vista dos empregadores nas questões da qualificação profissional na região de Belo Horizonte.

3.1.4 Agendamento das entrevistas

Com exceção da CONTRACS, que foi contatada pelos técnicos do DIEESE e do IIEP, o primeiro contato com os entrevistados foi para explicar a pesquisa e seus objetivos. Esta ação ficou sob a responsabilidade do representante da Escola Sete de Outubro / CUT Brasil. Logo após essa apresentação, e com o cronograma acertado com os técnicos do IIEP e do DIEESE, o mesmo representante entrou em contato com as entidades para agendar as entrevistas. O campo foi realizado entre os dias 13 e 15 de outubro de 2008, em Belo Horizonte, e no dia 17 de outubro de 2008, em São Paulo.

3.1.5 Realização das entrevistas

As entrevistas objetivavam a produção de um panorama da oferta e demanda por qualificação e certificação profissional no setor de turismo e hospitalidade na cidade de Belo Horizonte e região e identificar as expectativas dos principais representantes dos trabalhadores, empresários e governo no setor de turismo no que diz respeito à qualificação profissional, de modo a levantar as potencialidades e necessidades da região.

De posse desse diagnóstico, obtido pela pesquisa, seria obter subsídios para a construção de instrumentos adequados para a avaliação e implantação de programas de formação profissional na cidade de Belo Horizonte e região.

As entrevistas foram realizadas com a presença de um técnico do DIEESE e um do IIEP. O roteiro foi usado para direcionar as entrevistas, sem, no entanto, que os entrevistados tivessem a obrigatoriedade de responder exaustivamente as perguntas propostas.

A seguir, segue o quadro com as datas de realização das entrevistas, as entidades e os representantes entrevistados:

Nome e tipo de entidade	Data da entrevista
FETHEMG (Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado de Minas Gerais – Entidade de Trabalhadores)	13 de outubro de 2008
BELOTUR (Empresa Municipal de Turismo de Belo Horizonte S/A) – Entidade Governamental	14 de outubro de 2008
SETUR (Secretaria de Turismo do Estado de Minas Gerais - Superintendência de Fomento e Desenvolvimento do Turismo) – Entidade Governamental	14 de outubro de 2008
SECHSBH (Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de Belo Horizonte) – Entidade de Trabalhadores	15 de outubro de 2008
CONTRACS (Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços) - Entidade de Trabalhadores	17 de outubro de 2008

3.1.6 Decupagem das entrevistas, organização do material de campo

Foram utilizados gravadores para o registro desta atividade, e posteriormente, realizou-se a decupagem do áudio, para possibilitar uma maior qualidade do uso da informação para a elaboração deste relatório.

De posse da transcrição das fitas, iniciou-se a leitura do material levantado: entrevistas, folhetos de divulgação de cursos e pesquisas distribuídos pelas entidades. O material da análise setorial e do perfil dos trabalhadores do setor também serviu de subsídio para a realização do relatório.

3.1.7 Construção do roteiro de análise

Após a organização do material de campo e de posse da primeira avaliação dos resultados das entrevistas, foi elaborada uma proposta de metodologia de análise. A estrutura proposta seguiu a lógica temática exposta no fluxo do roteiro de entrevista e destacou as diferentes visões e demandas acerca da qualificação por parte das entidades entrevistadas.

Nesse sentido, a análise está estruturada da seguinte forma: na primeira parte são descritas as características apontadas para o setor de turismo em Belo Horizonte e região e, na segunda parte, as características da oferta e demanda por qualificação segundo as diferentes entidades pesquisadas.

Na primeira parte, portanto, contextualiza-se o setor de turismo a partir das questões iniciais do roteiro de pesquisa, que fazem referência à vocação do turismo na localidade, a dinâmica atual – mudanças recentes e possíveis questões que terão influência sobre o perfil dos trabalhadores da região – e os principais problemas enfrentados no setor pelos diferentes segmentos entrevistados.

Na segunda parte, a análise se concentra na questão da qualificação e, por meio de um quadro explicativo, identifica as principais questões acerca da oferta e da demanda por qualificação e dá destaque às diferenças nos discursos de cada entidade.

Por fim, levantam-se algumas conclusões decorrentes da análise das entrevistas e, a partir desse diagnóstico, sugerem-se diretrizes para o desenvolvimento e aprimoramento da formação e certificação profissional no setor de turismo e hospitalidade em Belo Horizonte e região.

3.2 Análise dos resultados

A partir da descrição do processo de preparação, realização e sistematização das entrevistas inicia-se a análise pormenorizada dos resultados das entrevistas.

3.2.1 Características do turismo em Belo Horizonte e região

A Região Metropolitana de Belo Horizonte apresenta um circuito turístico com potencialidades facetadas. De um lado, a capital e algumas cidades na área metropolitana mais próxima tem boas perspectivas para o chamado “turismo de negócios e eventos”. Ao mesmo tempo, serve de “base” para roteiros culturais nas cidades históricas (Ouro Preto, Mariana, Tiradentes, São João Del-Rei e Congonhas) e o roteiro das Grutas (Cordisburgo, Sete Lagoas), assim como trechos do Caminho Real.

O aspecto da sazonalidade não apareceu nas falas dos entrevistados, pelo fato do turismo praticado na cidade ser, majoritariamente, o de negócios e eventos, que proporciona uma regularidade de fluxo maior ao longo do ano.

Aliás, o setor de turismo de Belo Horizonte parece estar vivendo uma boa fase. Foi apontado que a estrutura para receber turistas na cidade está no seu limite, em termos de capacidade de ocupação dos hotéis⁶, estrutura do transporte público e situação do trânsito. Mas, apesar desse quadro, existe um esforço por parte dos órgãos públicos em atrair mais fortemente para a cidade eventos, inclusive internacionais.

Embora essa tenha sido a situação apontada pelos entrevistados, principalmente os do poder público, estes também constataram a existência de desemprego na cidade de Belo Horizonte. Nos segmentos de alimentos e bebidas, inclusive, a lei seca posta em

⁶ Essa situação de superlotação dos hotéis em ocasião de grandes eventos procura ser solucionada com a utilização da rede hoteleira na região metropolitana de Belo Horizonte.

funcionamento nos últimos meses, parece ter influenciado negativamente o número de postos de trabalho.

Apesar da maior parte dos entrevistados ter indicado que existem muitos trabalhadores dos setores ligados ao turismo contratados com carteira assinada, o sindicato dos trabalhadores indicou que alguns hotéis contratam cooperativas de funcionários para se esquivarem das obrigações trabalhistas, e alguns estabelecimentos comerciais contratam “horistas” e estagiários como mão-de-obra mais barata. Os salários do setor são, de modo geral, baixos. O piso no comércio, segundo o sindicato da categoria, gira em torno de R\$420,00. Além disso, a taxa de sindicalização é baixa nos segmentos que compõem o setor, apesar de algumas diferenças entre os ramos.

O sindicato tem muita dificuldade em se aproximar dos trabalhadores do setor de hotelaria, principalmente nas grandes redes. Foi indicado que a reposição desses trabalhadores não é difícil. A greve não é um instrumento de pressão que funcione, porque depois todos são demitidos. Nos bares e restaurantes, a situação é um pouco diferenciada. Os trabalhadores procuram o sindicato muito mais pela oferta de serviços de assistência social, como consultas médicas.

De acordo com os entrevistados, os trabalhadores dos segmentos relacionados ao turismo em Belo Horizonte são jovens, não ultrapassando os 40 anos, e possuem, em sua maioria, baixa escolaridade. São submetidos a jornadas muito longas, principalmente nos bares e restaurantes, podendo chegar a 70 horas semanais.

As entidades pareceram ter a mesma visão em relação à questão das mulheres no setor. Algumas ocupações são exclusivamente femininas, como a de camareira, mas nas demais, parece haver um equilíbrio na contratação por sexo. Apenas o sindicato dos trabalhadores apontou que, muitas vezes, as mulheres são preferidas pelos empregadores, pois estão mais sujeitas a salários baixos e seriam mais facilmente subjugadas.

3.2.2 Características da oferta e demanda por qualificação profissional no turismo em Belo Horizonte e Região

A partir da contextualização do setor e da ocupação, as entrevistas foram direcionadas para a caracterização da qualificação profissional em Belo Horizonte e região. Neste sentido, sugeriu-se aos representantes de cada entidade que indicassem as

principais características da oferta e da demanda por qualificação profissional no setor, segundo o segmento que cada um representa.

Nos quadros abaixo estão os principais pontos indicados:

QUADRO RESUMO DAS ENTREVISTAS REALIZADAS EM BELO HORIZONTE (TRABALHADORES)	
CARACTERÍSTICAS DA OFERTA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA REGIÃO	CARACTERÍSTICAS DA DEMANDA POR QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA REGIÃO
Quem oferece cursos de qualificação	O que mais atrai um trabalhador para um curso de qualificação profissional é o preço cobrado.
<ul style="list-style-type: none"> ○ SENAC ○ Sindicatos de trabalhadores ○ CEFET ○ Escolas da CUT 	Os trabalhadores precisam de cursos gratuitos e que sejam compatíveis com sua jornada de trabalho, já que os patrões não facilitam em nada.
Como são os cursos	Os cursos têm que ser oferecidos durante o horário de trabalho. Essa deve ser uma reivindicação dos trabalhadores e estar garantida nas convenções coletivas.
SENAC: <ul style="list-style-type: none"> ○ Cursos muito caros, mas que atendem as necessidades do mercado, quanto ao conteúdo; ○ Cursos são montados sem a participação dos trabalhadores; ○ Cursos dão a formação básica aos trabalhadores; Horários das aulas não são compatíveis com o horário de trabalho.	Os cursos devem valorizar o conhecimento prévio dos trabalhadores e torná-los capazes de serem críticos e de reconhecerem seus direitos.

CONTINUAÇÃO DO QUADRO RESUMO DAS ENTREVISTAS REALIZADAS EM BELO HORIZONTE (TRABALHADORES)	
CARACTERÍSTICAS DA OFERTA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA REGIÃO	CARACTERÍSTICAS DA DEMANDA POR QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA REGIÃO
<p>Como são os cursos</p> <p>Sistema S:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Cursos voltados para os interesses dos empresários; o Cursos muito rápidos e caros, não atendendo as necessidades dos trabalhadores. <p>Escolas da CUT:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Educação integral: agrega os saberes adquiridos dos trabalhadores. 	<p>São os desempregados os que mais procuram cursos oferecidos pelos sindicatos de trabalhadores.</p>

CONTINUAÇÃO DO QUADRO RESUMO DAS ENTREVISTAS REALIZADAS EM BELO HORIZONTE (TRABALHADORES)	
CARACTERÍSTICAS DA OFERTA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA REGIÃO	
Aspectos da qualificação hoje	
O trabalhador não consegue fazer cursos de qualificação, porque são caros e o empregador não cede tempo o estudo.	
Não aparecem, nas convenções coletivas, cláusulas que garantam o direito do trabalhador se qualificar, porque os patrões querem deixar tudo apenas na conversa, não querem formalizar isso.	
É mais vantajoso para as empresas qualificarem os trabalhadores no próprio local de trabalho, e como este não tem condições de freqüentar um curso fora, acaba se sujeitando às condições impostas pelo patrão.	
Os patrões não valorizam a qualificação profissional de seus funcionários e não percebem a sua importância. Falta preparo para eles também.	

QUADRO RESUMO DAS ENTREVISTAS REALIZADAS EM BELO HORIZONTE (GOVERNO)	
CARACTERÍSTICAS DA OFERTA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA REGIÃO	CARACTERÍSTICAS DA DEMANDA POR QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA REGIÃO
Quem oferece cursos de qualificação	<p>O que vale é o interesse do empregador e do empregado. E isso é mais importante do que o preço, o horário ou o local onde é realizado o curso.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ BELOTUR (CAPACITUR) ○ SENAC ○ Sindicatos de trabalhadores ○ Sistema S (SENAC, SEBRAE, SESI, SENAI) 	<p>Principalmente no interior do estado, o que mais pesa para a escolha de um curso de qualificação é a gratuidade. Além disso, a credibilidade da instituição é fundamental, para evitar cursos de má qualidade.</p>
Como são os cursos	
<p>CAPACITUR:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ O poder público sabe das necessidades do setor e isso facilita na hora de montar os cursos; ○ As aulas levam em conta os diferentes níveis de escolaridade dos trabalhadores; ○ Podem se matricular empregados e desempregados. 	

CONTINUAÇÃO DO QUADRO RESUMO DAS ENTREVISTAS REALIZADAS EM BELO HORIZONTE (GOVERNO)
CARACTERÍSTICAS DA OFERTA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA REGIÃO
Como são os cursos
O conteúdo dos cursos do Sistema S tem atendido as necessidades dos trabalhadores, apesar de não serem estruturados com base em consulta aos trabalhadores.
Os cursos do Sistema S não são compatíveis com o horário de trabalho. São ministrados de manhã e à tarde, em sua maioria.
Investimentos na qualificação
O CAPACITUR é a política pública do município no sentido de formar e qualificar os trabalhadores do turismo.
A SETUR é parceira das instituições do Sistema S para realizar cursos de capacitação (para empresários) e qualificação profissional (trabalhadores empregados). Faz a intermediação entre esse sistema e as entidades de classe para escolher os cursos que serão oferecidos, e repassa verba para colocá-los em funcionamento.
Aspectos da qualificação hoje
O empresário libera o funcionário para se qualificar, e este, muitas vezes, acaba arranjando outro emprego para ganhar melhor. Talvez esse seja um dos motivos para que os patrões não invistam tanto na qualificação profissional dos trabalhadores.

3.2.3 Análise das entrevistas

A partir da análise da pesquisa, verificou-se que as convenções coletivas não têm conseguido garantir o mínimo em condições de trabalho, a exemplo de um piso salarial razoável para a categoria, bem como condições para que a qualificação profissional dos trabalhadores seja realizada durante o horário de trabalho.

A qualificação profissional ainda fica sob a responsabilidade do trabalhador, que, quando consegue se dedicar aos cursos voltados para o seu aperfeiçoamento, o faz após sua jornada diária de trabalho. E isso acaba por desestimulá-lo, porque o afasta da família, dos filhos e das atividades de lazer e o faz chegar muito tarde e cansado em casa.

De acordo com a representante da CONTRACS, é muito importante a capacitação dos dirigentes sindicais para estas discussões e para as mesas de negociação, dando-lhes condições de reivindicar as garantias relativas aos direitos dos trabalhadores.

O Sistema S, em parceria com o poder público de Minas Gerais, ainda é uma referência em se tratando de qualificação profissional na região de Belo Horizonte, mas esse modelo não atende às necessidades dos trabalhadores. As representações dos trabalhadores indicam que a qualificação desenvolvida pelo Sistema S é voltada para os interesses das empresas: não apropria os conhecimentos adquiridos pelos trabalhadores e não os qualifica de maneira global. Indicam que a formação desenvolvida pelo Sistema S não possibilita o desenvolvimento de senso crítico dos trabalhadores e o reconhecimento de seus direitos. Além disso, os cursos são considerados muito caros, rápidos e superficiais.

A outra iniciativa de qualificação profissional oferecida para os trabalhadores do setor em Belo Horizonte foi o CAPACITUR, do governo municipal, que, nos últimos anos, vem qualificando trabalhadores do turismo na cidade - empregados e desempregados. Os cursos oferecidos são gratuitos, tem carga horária de 40 horas e são realizados em parceria com a Faculdade Estácio de Sá de Belo Horizonte, o SENAC e a Faculdade de Tecnologia do Comércio/CDL-BH.

Foi ressaltada a necessidade de esclarecer os empresários sobre a importância da qualificação de seus funcionários, pois seus resultados serão benéficos também para seu negócio. No entanto, muitos empregadores apóiam cursos de qualificação que não contribuem para que o trabalhador se torne crítico e consciente de seus direitos. Há

relatos de que os trabalhadores que começaram a questionar seus direitos e foram desligados das empresas.

Além disso, alguns empresários acreditam que não vale a pena qualificar seus trabalhadores, pois o risco de perdê-los para a concorrência muito grande.

A representante da CONTRACS lembrou a importância das comissões municipais e estaduais de emprego. Segundo ela, nessas instâncias tripartites deveria haver discussões sobre a qualificação profissional. E os representantes dos trabalhadores poderiam usar esses espaços para sensibilizar os empresários para a necessidade da qualificação e também, para mudar o modelo de cursos oferecidos pelo Sistema S, que na sua avaliação, não atende as necessidades dos trabalhadores.

Referências bibliográficas

- Fundação Getúlio Vargas e SEBRAE. “Estudo de Competitividade dos 65 destinos indutores do desenvolvimento turístico regional”. Brasília, setembro de 2008. Texto capturado na página na Internet www.mintur.gov.br em 10/11/2008

- Belotur. “Plano Horizonte. Marketing Turístico de Belo Horizonte. Relatório Executivo”. Belo Horizonte, 2005, impresso.

- Belotur. “Investir BH. Guia da cidade de Belo Horizonte para Investidores”. Belo Horizonte, 2006. 9ª edição revista, ampliada e atualizada, impresso.

- Belotur. “Pesquisa da Demanda Turística em Belo Horizonte em 2002”. Belo Horizonte, 2003, impresso.

- Bolson, Jaisa H. Gontijo. “Circuitos Turísticos de Minas Gerais. Modelo de Regionalização”. Texto capturado em 05/11/2008 na página na Internet www.revistaturismo.com.br/artigos/minasgerais.html

- Organização Mundial do Turismo. Desenvolvimento Turístico Sustentável: lições para planos locais. Madri, 1993. *Apud* Fundação Getúlio Vargas “Estudo de Competitividade dos 65 destinos indutores do desenvolvimento turístico regional. Relatório Brasil”, op. cit.

- Guia Quatro Rodas 2007. Ed. Abril.

Páginas consultadas na Internet

www.cnm.org.br

www.mintur.gov.br/fatosedados

ANEXOS

ANEXO 1 – Questionário

Turismo e Hospitalidade

Roteiro de Pesquisa

IIEP – DIEESE

Setembro de 2008

Projeto Turismo e Hospitalidade

Roteiro de entrevista

IDENTIFICAÇÃO

Nome da instituição:

Tipo de instituição:

Nome do entrevistado:

Cargo:

Telefone:

E-mail:

Local da entrevista:

Data da entrevista:

Pesquisador:

1. CARACTERÍSTICAS GERAIS DO SETOR E DA OCUPAÇÃO [comum DIEESE/IIEP]:

1.1 Numa análise mais ampla, como você descreveria a economia de sua região? Há dinamismo, crescimento e diversificação econômica? Ou vive-se um momento de estagnação?

.....
.....
.....

1.2 Como você definiria o turismo que é praticado em sua região?

()1 Negócio

()2 Cultura

()3 Geração de Emprego e Renda

()4 Outro. Qual? _____

Comentário:

1.3 Como você descreveria turismo praticado na sua região:

- quais os principais segmentos que compõe o setor;

.....
.....
- capacidade de absorção de mão-de-obra e volume de emprego;
.....
.....

.....
- especificidades regionais das atividades (ex. turismo de lazer, de negócios etc.).
.....
.....

1.4 Quais são as potencialidades da região no que diz respeito ao turismo?
.....
.....

1.5 A oferta e qualidade dos serviços comerciais (hotéis, bares, restaurantes etc)?
.....
.....

1.6 A oferta de equipamentos (praças, museus, parques etc) e eventos (shows, feiras, exposições) culturais?
.....
.....

1.7 É possível dizer que o Setor de Turismo gera emprego e renda? Propicia ascensão social?
.....
.....

1.8 Quais as principais mudanças ocorridas nos últimos anos no setor em relação a:

- principais vagas ofertadas;
.....
.....

- principais segmentos de atividade que geram vagas;
.....
.....

- perfil de trabalhador exigido (escolaridade, experiência, idade, sexo, etc.).
.....
.....

1.9 Os problemas e dificuldades enfrentados pelos trabalhadores – e pelo Setor de Turismo –, em sua região, possuem quais motivações de fundo?

- ()5 Problemas de formação dos trabalhadores
- ()6 Problemas setoriais (características próprias do Setor de Turismo)
- ()7 Problemas sociais e econômicos (questões estruturais locais, estaduais ou nacionais)
- ()8 Outro. Qual? _____

Comentário:

1.10 Como você descreveria o perfil dos trabalhadores neste setor, com relação a:

- principais ocupações;

.....
.....
.....

- categoria de emprego (com ou sem carteira de trabalho assinada);

.....
.....

- sexo;

.....
.....

- faixa etária;

.....
.....

- jornada de trabalho;

.....
.....

- remuneração.

.....
.....

- oferta de mão-de-obra x emprego

.....
.....

1.11 Como você caracterizaria a mão-de-obra do Setor de Turismo, levando em consideração os seguintes itens:

- Nível de formação geral

.....

- Nível de qualificação profissional

.....

.....

.....

2. CARACTERÍSTICAS DA OFERTA E DEMANDA POR QUALIFICAÇÃO:

2.1 Como você descreveria e avaliaria a oferta de qualificação profissional na sua região?

- modalidades ofertadas

.....

.....

- áreas temáticas

.....

.....

- instituições

.....

.....

- capacidade de absorção da demanda;

.....

.....

- qualidade do curso (conteúdo e prática)

.....

.....

- qualidade das instituições

.....

.....

- estrutura das instituições

.....

.....

2.2. Como você avalia os resultados dos cursos ofertados na sua região:

- o conteúdo é adequado ao exigido nas atividades exercidas? (para os que já estavam empregados)

.....
.....
- os trabalhadores que foram qualificados nos últimos anos conseguiram encontrar ocupações relacionadas à sua formação? Se sim, qual o motivo (conteúdo, certificação, etc.)? (para os que estavam desempregados)
.....
.....

2.3. Quais os principais problemas da qualificação ofertada na região:

- número de vagas;
.....
.....

- acesso;
.....
.....

- carga horária;
.....
.....

- compatibilização com o horário de trabalho;
.....
.....

- conteúdo do curso;
.....
.....

ENTIDADES DE TRABALHADORES (DIEESE)

1. Quais são as principais queixas com relação à qualificação na sua região do ponto de vista dos trabalhadores?
.....
.....

2. O que seria necessário para atender a estas demandas?

- conteúdos (conhecimentos específicos para determinadas ocupações, conhecimentos gerais);
.....

- focalizar os cursos em grupos específicos? Quais? (por idade, escolaridade, grupo de ocupação, setor específico, desempregados, etc.);

.....
.....

- investimentos (infra-estrutura, contratação de professores, material específico para os cursos, aumento da oferta de vagas).

.....
.....
.....

3. O que o trabalhador costuma procurar nos cursos de qualificação profissional?

- carga-horária;

.....
.....

- acesso (gratuidade, localidade, bolsa de estudos);

.....
.....
.....

- certificação;

.....
.....

metodologia (cursos teóricos ou práticos, presencial ou não, etc.)

.....
.....
.....

4. Para quem as entidades de trabalhadores dirigem ou deveriam dirigir as demandas de qualificação dos trabalhadores?

- governos (federal, estadual, municipal)

.....
.....

- empresários (negociação)

.....
.....

- entidades de classe (patronal/trabalhadores)

.....
.....
5. O que você avalia que os cursos de qualificação profissional podem trazer de positivo para os trabalhadores?

.....
.....

ENTIDADE PATRONAL (DIEESE)

1. Quais são as principais queixas com relação à qualificação na sua região do ponto de vista do empregador?

.....
.....

2. O que seria necessário para atender a estas demandas?

- conteúdos (conhecimentos específicos para determinadas ocupações, conhecimentos gerais);

.....
.....

- focalizar os cursos em grupos específicos? Quais? (por idade, escolaridade, grupo de ocupação, setor específico, desempregados, etc.);

.....
.....

- investimentos (infra-estrutura, contratação de professores, material específico para os cursos, aumento da oferta de vagas).

.....
.....

3. O que as empresas costumam exigir dos trabalhadores em relação à qualificação?

- que realizem cursos ministrados dentro da empresa;

.....
.....

- preferência por determinadas escolas;

.....
.....

- exigência de certificação;

.....
.....
- avaliação do conhecimento.
.....
.....

4. Como é a oferta de cursos de qualificação para os empresários de turismo e hotelaria da sua região:

- disponibilidade de escolas;
.....
.....

- tipos de cursos;
.....
.....
.....

- certificação;
.....
.....

- qualidade.
.....
.....

5. Para quem as entidades patronais dirigem ou deveriam dirigir as demandas de qualificação dos empresários e dos trabalhadores?

- governos (federal, estadual, municipal);
.....
.....

- empresários (negociação);
.....
.....

- entidades de classe (patronal/trabalhadores)
.....
.....

6. O que você avalia que os cursos de qualificação profissional podem trazer de positivo para os empresários?

.....
.....

ENTIDADE GOVERNAMENTAL (DIEESE)

1. Que tipo de investimento tem sido feito para atender ao turismo na região?
.....
.....
.....

2. Esses investimentos geram que tipo de ocupações?
.....
.....

3. Os cursos que são oferecidos atualmente atendem às demandas geradas por estes investimentos? (Avaliar quantidade/qualidade – relação entre as ocupações geradas e os cursos oferecidos);
.....
.....

4. Qual o volume de recursos destinados para o investimento em formação profissional no setor de turismo e hospitalidade nos últimos anos (últimos 5 anos);
.....
.....

5. Quais são as principais queixas com relação à qualificação na sua região do ponto de vista do governo?
.....
.....

6. O que seria necessário para atender a estas demandas?
- conteúdos (conhecimentos específicos para determinadas ocupações, conhecimentos gerais);
.....
.....

- focalizar os cursos em grupos específicos? Quais? (por idade, escolaridade, grupo de ocupação, setor específico, desempregados, etc.);
.....
.....

- investimentos (infra-estrutura, contratação de professores, material específico para os cursos, aumento da oferta de vagas).

.....
.....

7. Como é feito o levantamento das necessidades locais no que diz respeito à qualificação?

.....
.....
.....

8. Existe algum tipo de integração entre a qualificação profissional e as demais políticas públicas desenvolvidas pelo governo local? (planejamento estratégico, intermediação de mão de obra, etc.)

.....
.....

9. O que você avalia que os cursos de qualificação profissional podem trazer de positivo para o governo?

.....
.....

Regulação (IIEP)

1 Em sua região, quais leis e atos normativos são utilizados na sustentação da oferta de formação e certificação profissional?

- ()1 Leis e instrumentos da área de educação (LDB, decreto 5154/2004)
- ()2 Leis e instrumentos da área trabalhista (Lei da aprendizagem; Sistema Público de Emprego)
- ()3 Legislação e instrumentos específicos do Setor de Turismo (Parceria ABNT/MTur)
- ()4 Outro. Qual? _____

Comentário:

1.1 Como essas leis e atos normativos influenciam a oferta de formação e certificação?

.....
.....
2 Na construção da oferta de formação e certificação profissional, quais referenciais normativos são utilizados?

- 5 Normas da ABNT - Mtur
6 Referenciais Curriculares Nacionais da Educação Profissional de Nível Técnico - MEC
7 Classificação Brasileira de Ocupações - MTE
8 Outro. Qual? _____

Comentário:

2.1 De que forma os parâmetros utilizados influenciam na elaboração da oferta de formação e certificação profissional?

.....
.....

Participação Social (IIEP)

1 Quanto à participação social, a oferta de formação e certificação profissional é principalmente:

- 1 livre?
2 negociada entre os agentes sociais interessados (trabalhadores, empresários, poder público)?
3 pública (rede pública de ensino)?
4 Outro. Qual? _____

Comentário:

1.1 Existe articulação entre o processo de formação e certificação profissional e o setor produtivo?

.....
.....
.....

1.2 Existe negociação entre as representações dos empresários e dos trabalhadores quanto à formação e certificação profissional? É comum a contratação de cláusulas relativas às obrigações da empresa e dos trabalhadores quanto à formação e certificação profissional?

.....
.....
.....

1.3 Há uma política pública de incentivo à formação e certificação profissional? Como você definiria essa política?

.....
.....
.....

2 Quais as atribuições da(o) entidade/organismo que você representa nos processos de formação e certificação profissional?

- ()5 definição do que será ofertado na formação e certificação
- ()6 gestão dos projetos de formação e certificação
- ()7 execução dos projetos de formação e certificação
- ()8 Outro. Qual? _____

Comentário:

2.1 Como você definiria o papel das entidades/organismos representativas(os) de trabalhadores, empresários e poder público nos processos de formação e certificação profissional em sua região?

.....
.....

Estruturação curricular (IIEP)

1 Caso a formação e certificação profissional se estruture segundo itinerários formativos, como eles se orientariam?

- ()1 Por ocupações
- ()2 Por competências
- ()3 Com caráter politécnico
- ()4 Outro. Qual? _____

Comentário:

1.1 Na construção do currículo da formação profissional, quais seriam os elementos fundantes a serem considerados?

.....
.....

2 A oferta de formação e certificação profissional, em sua região, apresenta saídas intermediárias? Com que objetivo?

- ()5 reconhecimento dos saberes e certificação
- ()6 organização curricular
- ()7 acesso ao trabalho e emprego
- ()8 Outro. Qual? _____

Comentário:

Observações finais

.....
.....
.....
.....
.....

ANEXO 2 – Transcrições das entrevistas realizadas

CD=1:05

Entrevista – Claudia Gil e Gabriel Salgado – SETUR-gov-estadual

P: Cláudia, Gil – Assessora Superintendência () desenvolvimento do Turismo do Estado de Minas Gerais.

R:: Diretora de planejamento e avaliação do turismo

P: Como é seu nome?

R: Gabriel: Gabriel Salgado.

P: Qual sua profissão?

R: Gabriel: Analista de turismo

P: Então pensando de uma forma geral economia como um todo, você avalia que a economia na região metropolitana de BH está num momento de crescimento, de estagnação, de retração?

R: Cláudia: Na minha opinião eu vejo que está num momento de crescimento. A gente está trabalhando com o governo, trabalha aqui hoje um shopping de gestão que é um planejamento diferente, a gente tem que cumprir metas, resultados, programas específicos, então a tendência cada vez mais é crescer, essa é uma opinião minha, no caso.

P: E o que se espera desse turismo que é praticado nessa região, é um turismo que gera negócio, é um turismo que propicia ampliação cultural, um turismo de geração de emprego e renda?

R: Cláudia: A região, quando você fala, está falando de BH não é isso?

P: Sim.

Cláudia: Aqui em Belo Horizonte o turismo maior é o turismo de negócios, é a característica da cidade mesmo, é uma cidade que a gente está fazendo um trabalho muito grande agora com os convênios (), a gente está criando uma rede de turismo de negócios para a gente captar eventos para a cidade. Então o que acontece? O turismo de negócio, ele movimenta emprego, ele movimenta renda porque você tem que () entrar no congresso, esse congresso ele precisa de pessoas desde a faxina, de garçons, de palestrante, tudo, você movimenta os taxistas, você movimenta hotelaria, você movimenta os bares, então o crescimento disso eu acho que é muito grande e aí o principal foco nosso aqui é o () porque o cultural, ele tem () mais no interior, você vai para Ouro Preto, (Mariana)...

R: Gabriel: Belo Horizonte serve muito de entrada do turismo cultural no estado, porque onde a maioria das pessoas chegam pra circuito cultural.

Cláudia: E a gente já tem aqui (Espominas) que é o centro de convenções que eu gosto dele, ele consegue atingir grandes eventos () a grande parte da rede hoteleira já vem como parte do evento. A gente está agora trabalhando pra ver se até o final dessa gestão (corre) mais no centro de convenções. Quem está trabalhando especificamente essa ação e o (conveto virô)

P: O que é esse (conveto virô)?

Cláudia: () é uma associação que busca eventos pra região pra fazer negócios, é ele que vai buscar, é ele que faz a captação de eventos. Então aqui em Minas existe a federação de (conventions) e já existe (conventions) em Belo Horizonte, em Araxá, em Uberlândia.

P: É uma coisa privada, é isso?

Cláudia: É, é uma associação de empresários, tem empresários ligados à cadeia produtiva. Então são empresários donos de hotéis, de agências de viagem e se unem pra buscar o evento pra cidade, no caso.

Gabriel: Outro ponto importante é que dentro da região metropolitana de Belo Horizonte está se construindo mais um centro de convenções () que é um modelo de arte contemporânea que () e que tem que ser feito (investimento) muito grande para a construção desse (espaço) para evento.

Cláudia: Já foi aprovado no ministério do turismo, o ministério do turismo entrou com recurso também, prefeitura.

P: E vocês acham que o turismo aqui ele consegue absorver a mão de obra que tem, pensando em postos de trabalho, mão de obra como vocês acham que dá essa relação no turismo?

Cláudia: Como assim?

P: Se consegue absorver a mão de obra oferecida em postos de trabalho no setor de turismo pensando na mão de obra que tem, como é que está essa relação, tem mais emprego do que mão de obra?

Gabriel: Está sobrando mão de obra.

P: Está sobrando mão de obra?

Gabriel: Sobra mão de obra, isso no momento por causa do número de faculdades que oferecem curso de turismo em Belo Horizonte, no caso, e agora formaram muitas pessoas só que () de várias faculdades estarem pleiteando curso de turismo.

Cláudia: O que acontece? Aqui só tinha uma faculdade que era (), aí o Mec abriu várias, tinha 15, 20 faculdades. Então gerou muita mão de obra. Saía da faculdade não tinha emprego, está todo mundo não está desempregado, mas está em outra área, pode colocar 50% pode estar empregado, 50% não, muita gente foi para o interior, então o que acontece? As faculdades agora estão fechando as portas mesmo.

Gabriel: Em Florianópolis () lá eles ficaram até que ponto, () foi exatamente a mesma coisa, teve um grande número de faculdades, formaram muita gente e o pessoal não foi absorvido pelo mercado. Uma coisa que eles falam também () o número de profissionais de nível superior, mas a grande demanda era de profissionais técnicos e para isso não havia escolas que formasse esse pessoal (). a realidade é que ()

Cláudia: Quando você fala qualificação, é qualificação mais técnica mesmo, garçom, camareira, recepcionista. Eu acho que aqui também não tem vaga, não tem emprego não, nem para esse pessoal na qualificação porque o que está acontecendo? A gente está qualificando as pessoas que já estão no mercado na hora que voce esta () as pessoas que estão trabalhando, indo para o mercado, agora quando você forma uma turma de pessoas que querem ser capacitadas para entrar no mercado, nessa linha, não tem emprego. Então eu formo garçom, eu formo camareira, eu formo atendente, eu formo guias, condutores locais, a demanda que está crescendo aqui hoje em Minas, no interior, é justamente para condutores mirins que a gente chama porque para formar guias você demora dois anos e é só o Senac que forma, mas tirando isso as outras áreas (também está procurando). Parece um pouco só com Florianópolis; Florianópolis é o contrário, eles precisam absorver a mão de obra que (não está tendo), aqui a gente precisa é qualificar os que estão empregados.

P: E como que vocês avaliam a oferta dos hotéis, dos bares, dos restaurantes aqui, pensando em número e em qualidade?

Cláudia: Eu vou te falar, não temos conhecimento dessa pergunta pelo seguinte, eu não sei como que está, isso aí eu acho que isso aí você pode perguntar para as associações, igual eu te falei, eu não sei como está a demanda de emprego, se eles estão contratando muita gente ou se eles estão em (recessão) tipo: – você faz tudo, você é atendente, você é recepcionista, você é o que carrega, não sei como que está a parte disso não.

P: Mas você acha que esses hotéis, esses bares e esses restaurantes atendem a demanda do turismo da região?

Cláudia: Hoje sim, mas a nossa tendência é crescer porque o trabalho que a gente vem fazendo na secretaria de turismo, é para crescer o turismo, então a gente está querendo chegar com Minas, o primeiro ou segundo?

Gabriel: Maior.

Cláudia: Como o primeiro e maior estado para se visitar, a nível de turismo (), então se essa demanda realmente tiver (), que a gente está trabalhando pra isso, a gente está buscando parceria com as operadoras de São Paulo, do Rio, do Rio Grande do Sul, da Bahia justamente pra gente tirar esses roteiros que são tradicionais só praia e sol. A gente está fazendo o governo, quando eu falo a gente é o governo, a gente está fazendo um trabalho grande pra gente colocar Minas num patamar. Para você ter uma idéia numa pesquisa da (Cipe), Minas ficou em terceiro lugar como maior (ponto) de turistas empatado com Salvador ou Rio?

Gabriel: Com o Rio

Cláudia: Com o Rio, em 2002. Então a gente agora está com tendência a crescer e, se realmente tiver esse crescimento que a gente espera, aí a oferta vai ser pouca porque você chega aqui durante a semana, os hotéis quando a gente traz eventos é o suficiente pra atender agora, a gente tem que mandar para a grande BH, tem que mandar para Contagem, tem que mandar para alguns hotéis fazendas, para turismo rural, ficar em Ouro Preto, em Sabará, na redondeza.

P: Qual é a distância das cidades históricas?

Cláudia: Daqui a Ouro Preto é uma hora, mas Sabará é vinte minutos, Sabará é pertinho.

Gabriel: São João Del Rei são duzentos quilômetros.

Cláudia: Caetés também é pertinho, Caetés deve ser uns trinta quilômetros, 50; aí você tem o circuito das grutas aqui também que é (); Confins ali também é uns quarenta minutos. Então a gente tem uma capacidade da oferta também aproveitando a grande BH, a região metropolitana.

P: E vocês acham () comerciais pensando em museus, praças, parques e também assim, casa de show, teatro, como que está comporta isso?

Cláudia: Aí está ruim. A parte de teatro é muita pouca, a gente não tem programação cultural, é assim, chegou uma festa do Rio, São Paulo, então só tem aquela festa, não tem uma programação cultural mesmo. A parte, o que a gente tem aqui demanda de oferta é a gastronomia, bares e restaurantes aqui tem pra dar. É muito grande mesmo a oferta de bares e restaurantes. É como eu estou te falando a hotelaria comporta hoje, se tiver um crescimento maior, vai ter que abrir mais hotéis. Agora praças aqui também (nada), uma praça mesmo, não essas praças de cidadezinha, não existe uma praça igual a praça da Liberdade, a praça JK, Mangabeiras, praças grandes mesmo a gente não tem; a área verde aqui eu acho fraca.

P: E a infra-estrutura da cidade, transporte, saúde?

Gabriel: Transporte (é) um caos () nos grandes centros do país inteiro.

Cláudia: Aqui em Belo Horizonte a parte de transporte está horrível, não foi feito nenhum investimento de...

Gabriel: De metrô

Cláudia: Transporte alternativo que fala. Fizeram o metrô, mas o metrô leva num canto, não consegue chegar até o centro, então você pára lá e tem que pegar o ônibus do mesmo jeito, então não adianta nada, colocaram o metrô bem para a periferia mesmo, mas aí o empregado continua sendo prejudicado; coletivo nosso é muito fraco, pouquíssimas linhas de ônibus, pouquíssimos ônibus. Então você anda no ônibus, você vai pendurado é bem (tumultuado), mas isso eu não sei se é só aqui na capital, mas também acho que é geral. A parte de saúde nossa aqui também está muito a desejar.

Gabriel: O que aconteceu nos últimos anos é que tomaram medidas paliativas para melhor o trânsito, mas não tem nada assim definitivo que () chegasse por conta

Cláudia: Tipo assim, paliativo: mudou uma rua. Se a rua era assim vai e vem, só ficou um sentido, mas

Gabriel: Não resolve.

Cláudia: E estão falando que a tendência é chegar igual a São Paulo, fazer rodízio de carro, pra você ter uma idéia de como que está. Não tem um viaduto novo, não tem nada aqui, estão fazendo agora a linha verde, estão acabando de fazer, mas é uma parceria entre prefeitura e governo, acho que federal também.

P: Vocês acham que o turismo é capaz de proporcionar ascensão social pra quem está envolvido com isso? Uma pessoa que trabalha com turismo aqui em Belo Horizonte, na região metropolitana, ela consegue ascender socialmente?

Cláudia: Eu creio que sim. Você fala de motivação, de expectativa?

P: Eu acho que não só isso, não pensando só na motivação pessoal, mas será que o turismo ele distribui renda?

Cláudia: Eu acho assim, vou te falar a verdade, (barulho interferiu). Então hoje a gente tem uma secretaria que ela é (moldada), então o trabalho nosso aqui é gerado para resultados. Então assim, a saída que eu vejo, não só para Belo Horizonte, mas para vários municípios, é o turismo. () você movimenta a indústria, você movimenta o comércio. Imagina voce (monta hotel) você vai ter que comprar cadeira, vai ter que comprar móvel, você vai ter que comprar roupa de cama, aí você vai ter que comprar comida, então vários seguimentos da cadeia produtiva (voce trabalha). Eu acho que é uma alternativa por quê que Salvador melhorou tanto? Porque o governador (enxergou) mesmo, fez investimento pesado e está lá hoje o que é. Eu acho que aqui ainda a gente está começando, a gente tem que fazer muito investimento, investimento pesado mesmo, abrir algumas alternativas (alguns produtos turísticos mesmo), não ficar só em cidades históricas. Hoje a gente trabalha muito o eco-turismo que é o nosso forte no estado de Minas, a gente está conseguindo atrair turistas internacionais () turismo internacional também porque a gente tem que oferecer um produto que seja diferente (); cidades históricas tem algumas regiões do Brasil, existe, mas a parte do eco turismo mesmo () isso tudo se você andar por aí, você vai ver, é muito bom mesmo.

Gabriel: Existe a possibilidade (de exploração e expansão) do eco-turismo na região.

P: Você acha que nos últimos anos teve algum tipo de mudança () as vagas que apareceram, seguimentos (), vocês acham que nos últimos anos isso mudou?

Cláudia: Sim

Gabriel: Continuou crescendo, mas está chegando num momento de estagnação para esse crescimento, eu falo no sentido, igual a Cláudia falou, para vagas de (focos) de trabalho, mas houve um crescimento bem significativo

Cláudia: O que acontece? Para você desenvolver o turismo você precisa empregar, o empresário não investe, o estado tem que dar benefícios de impostos, fazer melhorias de saneamento básico, estrada, saúde, essas coisas e essa infra-estrutura básica é do estado e da prefeitura, mas infra-estrutura turística é do empresário. Então houve um crescimento aqui em Belo Horizonte, vai ter que crescer mais pra gente chegar ao nosso resultado, mas em Belo Horizonte na grande região metropolitana, eu abro pra Minas como um todo, igual te falei nós somos 58 (tipos) turísticos, são empresários que estão investindo ()

P: E esses roteiros turísticos, eles vêm sendo construídos há muito tempo?

Cláudia: Essa política de trabalhar a região ela começou em 2002, 2001, quando foi criada a secretaria de turismo e foi criado o ministério do turismo porque a gente começou a analisar não estava certo a gente trabalhar o município isoladamente () que não dava certo a gente trabalhar o município () aqui mesmo tem 53 municípios, como é que vai fazer isso? Então nós começamos a regionalizar. E aí em cima dessa associação o que já abriu de emprego, geral de render no interior, está até maior do que na capital.

P: E você acha que os seguimentos que geram vagas eles também aumentaram?

Cláudia: Com certeza. Hoje a gente trabalha turismo rural, hoje a gente trabalha o bem estar) a gente trabalha estâncias minerais, mas não só a nível de saúde, de tratamento, a gente trabalha o bem estar; a gente trabalha a região de pesca), ali eu vou falar pra você que é (Minas), aqui em BH o que a gente está trabalhando hoje, é basicamente o turismo de negócio, o turismo que a gente pode chamar gastronômico, que cresceu demais e esse turismo de eventos que a gente fala de festivais: então festival de dança, de música, isso pra capital. E no interior esse seguimento diversificado. Então, isso aí a diversificação do seguimento, isso também a gente teve que entrar com a qualificação. Por isso que eu falo, a nossa qualificação não tem por enquanto, () essas questões todas (que) mencionou; aprova é uma coisa assim, que não é a realidade, é realidade (para um país do exterior), para algumas pessoas, mas não é a realidade de Minas, em alguns pontos, alguns questionamentos que a gente tem. Então a qualificação ainda não teve um bom resultado, não estou generalizando, estou falando assim, em alguns pontos. Agora, a qualificação quando de diversidade de trabalhar o seguimento, a qualificação a gente teve que entrar. Para você ter uma idéia, hoje a gente qualificando não só o empregado, mas como o empresário; a gente dá curso para os empresários na parte de gestão, na parte de empreendedorismo. Então isso é muito bacana porque o empresário também vê que ele pode crescer, ele crescendo ...

P: Vocês saberiam dizer se o perfil do trabalhador mudou nos últimos tempos, assim, a faixa etária dos trabalhadores, exigência por experiência profissional anterior, escolaridade?

Gabriel: Sem dúvida a exigência tem sido maior, isso em todas as áreas de turismo pode se incluir essas...

Cláudia: Para te dar o número preciso disso, a gente pode te passar ou te mandar depois como a gente () um relatório para essas entidades () lá tem, porque eles colocam o critério para você fazer o curso de qualificação, a faixa etária. Então isso num relatório final para ter dar uma coisa mais pontual, mas aí eu vou te dar interior, eu não vou te dar da capital; na capital quem poderia te passar seria () porque é ela efetivamente quem executa a qualificação aqui, (da minha equipe).

P: Então pensando em detalhar mais o perfil do trabalhador vocês acham () pode detalhar um pouco mais a faixa etária, sexo, escolaridade.

Cláudia: Vocês precisam disso pra quando?

P: Na verdade eu não preciso de números exatos, eu preciso assim, de uma idéia, aproximadamente a faixa etária desses trabalhadores, categoria de empresas, será que esses trabalhadores estão sendo contratados com carteira assinada ou não, escolaridade desses trabalhadores.

Cláudia: Olha, só, a formalidade, eu sei falar do interior, a formalidade () dá pra gente que está no mercado, então a gente vai nas empresas, não empresas informais porque o governo não pode trabalhar com empresas informais, então logicamente o trabalhador, isso na (visão), ele está empregado e ele está registrado com carteira porque senão ele não estaria nessa empresa formal. Então assim, registrado com carteira, a gente sabe que o nosso trabalhador do interior está, para essas empresas que a gente oferece curso. Agora, a faixa eu não vou ter preciso, mas eu posso te passar depois, mas se você ligar para o Senac, Sebrae que estão recrutando para os nossos () e pedir porque eles colocam lá a faixa etária: de tanto a tanto, de

20 a 30, de 40 a 50, e a gente vê um pouco qual que é o nível de pessoas que estão no mercado. Posso te mandar depois. Agora, contratados formalmente, eles têm que estar porque a gente não pode oferecer para quem está em empresas informais.

P: Então esses cursos, eles são oferecidos só para quem já está no mercado de trabalho?

Cláudia: Os nossos aqui é.

P: O desempregado não pode fazer curso?

Cláudia: Porque o nosso é de qualificação. Se for curso de capacitação aí pode, aí eu vou capacitar para poder entrar no mercado.

P: E vocês não têm curso de capacitação?

Cláudia: Só para empresários. Este ano. Como é que a gente tem esses cursos? Tem mais isso que tem que saber. A gente tem que buscar parcerias, recurso financeiro. Então o que acontece? Igual eu te explique, a gente solicita a demanda para as associações (cursos que estão ()) e, aí ela vai na prefeitura ou nas associações de classes inferiores, nos artesões e procura o que eles estão precisando, aí volta pra gente a demanda, aí a gente faz um projeto, o projeto ficou, vamos supor, em um milhão, aí a gente tem que buscar recursos, parceiros, então a gente busca no ministério do turismo, a gente busca no Sesi, no Senai, no Sebrae, no Senac e aí cada um entra com um tanto, mas primeiramente a gente trabalha sem () o mercado () porque a gente não tem projeto nem recurso para a gente capacitar quem não está no mercado, esse que é o problema. Se a gente tivesse mais verba seria muito melhor, a gente podia fazer uma capacitação direcionada para quem está fora do mercado.

Gabriel: Quando a gente fala de ter mais verba, a gente está falando (verba) do governo estadual, do governo federal.

Cláudia: De tudo, de iniciativa privada, de um modo geral. É mais recurso financeiro mesmo () não tem muitos recursos financeiros.

P: Esses cursos que são oferecidos, quem que escolhe quais serão os (temas), quais serão os cursos, o conteúdo desses cursos, como é feita essa escolha?

Cláudia: O curso quem escolhe são as associações. A gente faz uma pesquisa, e passa para a associação, igual você fez com um questionário, aí ela passa para as prefeituras, para as entidades de classe do interior (). Então eu preciso hoje de, vamos supor, vou te dar um exemplo, () mandou uma demanda pra gente que precisa de curso de camareira, de garçom, de recepcionista, aí a gente faz a demanda de acordo com o que eles estão solicitando.

P: E o conteúdo desses cursos?

Cláudia: Aí o conteúdo quem trabalha é a entidade executora, aqui a gente trabalha com o sistema S.

Gabriel: O estado é quem coordenada as parcerias, mas o currículo do curso ele chega fechado

Cláudia: Da entidade executora.

Gabriel: Normalmente é uma entidade do sistema S de uma maneira mais destacada.

Cláudia: A gente não chega a montar o conteúdo junto com a entidade, a gente dá aquele curso formatado.

Gabriel: Mas isso é uma postura do estado sistema S são ().

Cláudia: Não, não. Vou te falar, porque em alguns cursos, a gente dá curso de qualificação, não, de capacitação para polícia militar, a polícia militar não tem um curso específico de turismo, então o que a gente faz? A gente senta com a polícia militar, chama a entidade que vai dar o curso, aí a gente monta em conjunto o que poderia passar para os policiais. Quais são as noções que eles têm que ter? Então eles tem que ter noção de segurança, eles tem que saber o que é o turismo, que tipo de seguimento trabalha no turismo, se acontece alguma coisa, os primeiros socorros, um pouco de tolerância com o turista, então assim, a gente constrói isso também. Agora, esses cursos que a gente está falando de camareira, garçom, () ideais da cadeia do turismo, aí ele já vem pronto. A não ser que a gente queira inserir, por exemplo, a gente (fazer um curso ao longo da estrada real) que é uma rota turística que a gente tem, a gente precisava de curso de atendimento de informação (política) tivesse alguma hora lá aulas falando sobre a estrada real? Então foi inserido no curso o tema: estrada real. Agora, os outros não.

Gabriel: Já vem da metodologia da própria instituição, como o caso do Senac, por exemplo, ele já tem curso formatado dentro da metodologia dele, acaba que a gente não interfere nesse sentido.

P: Eu vou começar a detalhar um pouco mais a qualificação na (pg. 9). Você acha que a oferta de qualificação, ela atende as necessidades do turismo, pensando assim, o número de vagas

oferecidas, cursos que são oferecidos, a qualidade das instituições que oferecem esses cursos, você acha que está atendendo a demanda?

Cláudia: Não. Eu acho assim, eu não sei se os empresários tem que investir mais nisso, porque a gente está fazendo o nosso papel (enquanto governo), mas não é nosso papel assim, é o nosso papel mas não é, tipo assim, a gente precisaria que os empresários também qualificassem seus funcionários, não ficar só esperando o governo ou só a prefeitura, a gente busca, a gente () precisa ter mais qualificação.

P: E a participação dos trabalhadores nessa construção de uma política de qualificação?

Cláudia: Os trabalhadores, a única coisa que eu sei que eu posso te falar, é o que eles pedem de curso, mas a nível assim, construir o curso em conjunto eu acho que pode ser uma coisa muito interessante. Eles estão na ponta, eles sabem os que eles precisam e isso aí eu não tenho conhecimento, pode ser que alguma entidade de ensino que oferece o curso faça isso, aí será até bom você conversar (em Minas) porque o que acontece? O Senac (receberá), mas cada um trabalha de um jeito (diferente). Então assim, pra ver se eles estão fazendo esse trabalho junto com os empregados.

P: Mas isso deveria partir de uma negociação ()?

Cláudia: Eu acho assim, que até estimula mais o empregado, ele está participando de um processo. Na minha () tudo o que você faz num processo participativo, você tem maior (flexibilidade), você tem maior comprometimento, eu acho que poderia trabalhar assim. O nosso é o que? É só pegar a demanda que eles precisam () um garçom – eu queria um curso de línguas, os taxistas estão querendo curso de línguas, inglês básico, espanhol para poder atender os turistas, aí a gente tem que ver porque eles não têm condições de estar fazendo curso, então aí a gente tem que fazer um projeto para arrumar curso para os taxistas. Agora, eu não sei se foi na Belotur, a Belotur (), não sei o que aconteceu, mas tinha muita demanda de curso, não sei se a época também não condiz, não foi muito boa acabou que eles começaram a abrir também não só pra quem era qualificado, mas também para quem queria ser capacitado.

P: Eu não sei te falar, mas tinha uma cota de (empregados)

Cláudia: Então, por isso que abriu duas frentes.

P: O conteúdo desses cursos que vocês têm parceria com o sistema S, você acha que esse conteúdo, ele atende as necessidades profissionais dos trabalhadores?

Cláudia: Por enquanto está atendendo. Tem curso que poderia ser melhor trabalhado conforme a realidade local. Igual aqui, existe o curso de cerimonial, vou dar um exemplo, o cerimonial, para quem trabalha com eventos, mas tem um pedaço do curso de cerimonial, a gente até já falou isso eu não sei se eles tiraram, que é, por exemplo, quando recebe uma rainha, um rei, aí se chega no interior, (como é que vai...) pode ser que venha uma rainha, um rei, sai fora da realidade, por isso que eu falo tem cursos e cursos. Então assim, esse curso a gente já conversou () faz um curso mais ou então gasta mais tempo em alguma matéria que seja mais interessante para eles, a gente já teve esse tipo de reclamação, aí a gente passa as reclamações para a entidade executora.

P: Quando um empregado ele vai buscar para a qualificação, o que você acha que ele procura no curso, é a carga horária, é a metodologia, () o tipo de acesso se ele é gratuito, se ele pago, o que vocês acham que o trabalhador vai em busca?

Gabriel: A primeira coisa é o curso em si, com certeza. Uma coisa que com certeza principalmente no interior, que pesa muito é se o curso é gratuito ou não.

Cláudia: E eu acho também outra coisa (três itens), mas o terceiro item eu acho que é a credibilidade da instituição porque o que acontece? A gente faz parte (centro de...) então aí o que vinha acontecendo? Foi abrindo trabalho na entidade e o professor lá, não sei se é professor, não vou nem falar que é professor, depois eu estou falando mal do professor, não é isso. São pessoas que não tinham a qualificação do conteúdo para repasse da metodologia. Então a gente teve sérios problemas de empregados reclamando mesmo, o que veio fazer aqui? Só estava cumprindo tabela pra ganhar o dinheiro do (). Então isso a secretaria de desenvolvimento

P: Senai?

R: Vocês foram lá?

P: Não.

R: Porque lá que tem mais a ver com o geral porque aqui é () do turismo, mas lá tem a visão geral dos empregados, dos trabalhadores, lá teria assim, (faz sugestões) tentar ver se responde, mas aí () faz uma triagem mesmo porque aqui (a entidade com melhor preço) do material, do professor. Então acho que o fator também para os empregados fazerem o curso

porque hoje o pessoal não está mais bobo, graças a Deus o pessoal está evoluindo, está todo mundo (acenado) e a entidade também contribui muito com o trabalhador, eu, na primeira visão é que eles querem mesmo é ser qualificado, oportunidade melhor, para depois () um emprego, ter um reconhecimento.

P: Esses cursos são compatíveis com o horário de trabalho?

Cláudia: Ah! Pois é, não são não, isso não tem jeito. A gente tenta fazer a melhor maneira de adaptação, mas tem alguns cursos que eles começam de manhã e durante o dia e tem outros que a gente tenta começar a tarde e pegar a noite. Não tem como dar só de manhã ou só a tarde, isso é completamente inviável, a nível de gasto, de recursos, não tem condições. O ideal seria isso, a gente pegar um horário, tem até assim, tem alguns casos que o empregado fala assim – eu não posso fazer porque eu não posso; (tentam marcar), aí a gente tenta entrar em contato com o chefe, o responsável por esse empregado pra ver se libera.

P: Mas com frequência?

Cláudia: Com frequência não, é muito raro disso acontecer, mas em alguns casos a gente consegue, a gente fala que é por um período de tantas horas, mas ai infelizmente não tem jeito de adaptar o horário conforme

P: () trabalhador, com direito a algumas horas da jornada de trabalho pra formação do profissional.

Cláudia: Está valendo isso? Seria interessante. () aprovado?

P: ()

Cláudia: Será que é porque, sabe o que acontece aqui também? Tem muitos empregados também aqui que são capacitados e depois eles saem e vão pra um outro, será que é por causa disso?

P: Florianópolis ()

Cláudia: Então os empregados têm resistência. Não sei se é isso, estou te falando que é assim porque existem casos aqui que acontece isso, a gente dá capacitação, o empresário te libera e depois ele vai para um outro pra ganhar melhor. Aí é meio complicado. A gente não pode entrar nesse nível de detalhamento, de repente ele está ganhando muito pouco, outro reconhece porque ele está qualificado. Mas, isso que você falou seria interessante, fazer parte da

Gabriel: Dos acordos coletivos (setoriais).

Cláudia: É um estímulo.

P: Que tipo de investimento tem sido feito no turismo, na região metropolitana de Belo Horizonte?

Cláudia: Eu vou te falar das ações que tem recursos. A gente tem feito investimento de infraestrutura porque aí o que entra? Como o governo agora trabalha com (acordos) de resultados, a secretaria ela tem parceria com outras secretarias, então a gente, por exemplo, tem uma parceria com o dr, a gente passa pro dr o que ele tem que arrumar a nível de estrada, de rodovias porque a gente precisa por causa do (tur) turístico, então isso é pactuado, é um pacto mesmo, tanto que depois é controlado vendo se essas metas são cumpridas tanto com quem a gente fez o pacto. Então a gente tem feito melhorias na parte de saneamento básico, de esgotos, (sanitários), sinalização turística também a gente tem feito. Na parte de investimento tem a parte de toda promoção de fomento porque o nosso carro chefe aqui é a gente promover, então a gente participa de eventos institucionalmente e curso para os empresários porque a nossa área aqui é você levar os empresários ()imperador, para gerar negócios para trazer os turistas. A gente faz investimento em mídia escrita, falada, de televisão também; investimento de capacitação, de sensibilização; a gente faz esse trabalho de sensibilização também, da importância de estar recebendo turistas, de mobilizar, isso também a gente tem aqui; investimento em parques (manejo) temos uma parceria com a secretaria de meio ambiente. Então, nesse investimento aqui (não tem assim) a nível de (tanto) de recursos porque aí entra em contrapartida a secretaria de turismo com mais a contrapartida das outras secretarias.

P: No caso de investimento tem aumentado ou tem se mantido?

Cláudia: Não, ele vem crescendo porque a nossa (lotação) orçamentária aqui, cada ano a gente faz um pleito maior e cada ano esse pleito não é atendido no total, lógico que tem (só), mas é sempre a mais do que foi no ano anterior. Um exemplo, se a gente pediu mil esse ano e aí a gente pede dois mil, não vem dois mil, mas vem um e quinhentos. Estou de dando um número que não é real, é só pra você saber a proporção que a gente tem conseguido crescer.

Gabriel: Isso em função das (execuções) também. Quem recebe o recurso e não utilizar ele todo, você devolve ai depois para conseguir fica complicado.

Cláudia: Porque tem que ir cumprindo as metas, se aquelas metas são (batidas). Aí a tendência a oferecer mais recurso em cima disso, se as metas não são alcançadas ().

P: E existe algum tipo de integração entre a qualificação profissional e outras políticas públicas?

Cláudia: Integração?

P: () no caso da qualificação vocês trabalham com... os cursos são oferecidos para trabalhadores que já estão no mercado), mas no caso a capacitação, existe alguma política de colocação no mercado para esses trabalhadores que saem dos cursos? Conexão política

Cláudia: O ministério tentou fazer tipo um projeto social (propiciar o mercado) é isso?

P: É também, mas também tentando planejamento para ()

Cláudia: O que aconteceu aqui em 2005, em uma parceria entre a secretaria, Belotur, instituto de () e ministério do turismo. A gente ia trabalhar com meninos carentes para tirar do mercado essas pessoas, marginalizadas para depois qualificá-los e inseri-los no mercado de trabalho, isso não deu certo aqui não, foi feita a capacitação, foi feita a qualificação, mas aí faltou a parte de sensibilizar os empresários para inclusão desses rapazes no mercado de trabalho. Então, atualmente não tem assim...

P: Então atualmente não tem uma relação da secretaria de trabalho...

Cláudia: A secretaria de turismo não, o que tem, existe uma secretaria que é esse de desenvolvimento social, ela está aqui, mas a gente com ela não, isso que eu estou te falando seria bom (), porque é assim, o que a gente está tentando conversar o ano que vem, que a gente fez uma reunião, é com a coordenadoria, existe uma coordenadoria aqui de pessoas com deficiência, então a gente está querendo capacitar, qualificar essas pessoas e aí a gente faria isso, mas aí a inserção no mercado seria por conta deles, a gente trabalharia tipo o conteúdo para que essas pessoas pudessem trabalhar material (), mas isso é um projeto que a gente está querendo ver se começa o ano que vem.

P: Essa oferta de certificação aqui no estado de Minas Gerais se regula a oferta utilizado como parâmetro para oferta, a gente está falando de uma certificação a partir de um instrumento da lei de diretrizes e bases, da parceria entre a () e o ministério de turismo () do ministério do trabalho () parceria (Bnt)

Cláudia: Quando fez essa certificação () foi através da Bnt do mesmo que o instituto de especialidades trabalha, eles mudaram algumas coisas, lógico, algum questionamento, alguma (regra), mas foi do mesmo modo, a () ela trabalhou com as mesmas normas da Bnt e do ministério do turismo. Não sei se teve algum (acordo).

P: () a certificação profissional, a idéia de você certificar o trabalhador certificar ao longo do processo de formação e aí inseri-lo (informativo). Então se você pensar, por exemplo, num curso de 1 ½ ano (turismo. Instalação elétrica). E aí o sujeito cumpre seis meses, ganha uma certificação para instalações elétricas residenciais, mais seis meses instalações elétricas prediais, e mais seis meses instalações elétricas industriais, então para cada seis meses uma certificação, se ele parar no meio do caminho ele tem o certificado. () isso a idéia de você elevar a escolaridade da pessoa. Aqui no estado de Minas Gerais existe algum programa, algum curso, alguma política que trabalhe dessa forma?

Cláudia: Não. Que eu tenha conhecimento não. Eu não sei se existe alguma entidade que trabalha, se existe alguma faculdade que já venha fazendo isso, dando curso técnico não superior, isso eu não sei te informar não, eu não tenho conhecimento disso não. Seria uma boa coisa. Agora, eu acho assim, quando você fala seis meses, um ano, aí teria que fazer o que eu te falei, adaptar horários, esse curso, ele teria que ter um horário que fosse compatível para aquela formação, tipo um garçom, por exemplo, não pode ser a noite ou pode, tem garçom de manhã e de tarde. Então assim, camareira que hora que vai dar? E aí teria que formar turmas separadas e ir formando turmas separadas. Mas eu acho que seria muito bom isso, sabia? Ele podia ganhar qualificado, fazendo um período, uma etapa do curso, depois se ele quisesse ele pode retornar, continuar e fazer mais um período, seria isso?

P: Certificações intermediárias ()

Cláudia: Mas esse certificação e qual certificação e essa certificação aqui do IH?

P: (). Pra BH não, até porque o modelo do IH que é também o modelo presente nas normas da Abnt é o modelo competente aos profissionais e a competência profissional produz um certo conflito com relação a formação () do trabalho; porque veja, todos os modelos de certificação que são implantados no Brasil, são importados da Europa, se eu não me engano os modelos francês e espanhol são os mais copiados. E eles estão falando de ensinar competências profissionais () falar espanhol, a gente teve que ensinar competências (profissionais) para trabalhadores de baixa escolaridade. Então () de formação é muito ampla. Ele está preparado

tanto para começar um curso tanto (), quanto um curso de garçom. Então tudo bem, faz sentido. Agora, () trabalhar com competências profissionais, para um país que tem problemas tão graves (de formação (trabalhadores), talvez fosse o caso da gente repensar modelo de (certificação).

Cláudia: Eu acho que o modelo de certificação, vocês estão fazendo esse trabalho pra ver se vai continuar esse modelo de certificação ou mudar essa certificação do trabalhador? Eu estou falando aqui, (eu não sei se é empregado ou trabalhador), eu acho que o principal (é que) como você vai dar essa certificação porque não adianta você fazer esse curso seis meses e depois () isso que você falou, vem os modelos da França, da Espanha, da Europa, para trazer para cá só que a realidade lá é outra, o nível de certificação, o nível de ensino lá é diferente do nosso, não tem nem como, não é menosprezando o nosso não, mas primeiro mundo é primeiro mundo, é muito diferente.

P: Mas é adaptar a realidade.

Cláudia: É adaptar a realidade, mas esse não foi adaptado a realidade, (então uma coisa que você também tem que pagar) (que a Bnt) aí eu acho que vai cair na mesma coisa, você vai dar qualificação seis meses, um ano para ele (subir), na hora que ele for ganhar a certificação (ele não ganha), eu acho que esse é o principal problema. Agora, se você perguntar como? Aí eu também não sei porque aí também vai ser outro problema, o Brasil é muito grande, cada aluno, cada estado...

P: Cada região vai ter uma especificidade.

Cláudia: Acho que teria que fazer uma pesquisa para você ver, não essa pesquisa, que está fazendo, é uma outra pesquisa pra ver como que vai ser esse processo de certificação, você tem que ver com professores mesmo, que tipo de certificação (de) você poderia dar pro ...

P: Quer dizer, já existem, a gente já tem instrumentos legais para oferta de certificação e qualificação (que leva em conta essas questões), o decreto presidencial que regula (a oferta de qualificação) aí falando (processo de) ele traz de maneira destacada que você deve respeitar a especificidade regional (que devem ser) o processo negociado localmente, ver a realidade da região. O problema é que a gente tem um decreto que regula, mas a gente (não tem) nenhum órgão que fiscalize isso, a execução da regulação não ocorre, há um instrumento legal (mas não, cobrando) é o que está faltando.

R: Acabou?

CD=1.27

(mais ou menos respostas para roteiro)

Entrevistas

Sergio Teixeira Lopes

Maria Tereza Madalena

Stella Kleinrath

P: como que vocês descreveriam a economia aqui em BH de modo geral?

Sergio: A economia em BH ela está entrando (crescimento) ela tem 85% do PIB para as atividades de serviço, comércio e administração, a gente tem observado nos últimos anos que o crescimento () segmentos da economia

Eu destacaria na área de tecnologia, na área de informática software, e também atividades () civil uma resposta muito positiva as (áreas) das ações (pelo governo) atividades para a partir da observação ()

Em termos de economia do município eu vejo economia de crescimento,

P:

R: BH tem uma característica muito própria que é natural da cidade, BH é uma cidade cultural. Nós temos aqui um terço de área cultural (), mas ao mesmo tempo é uma cidade que tem uma vocação muito forte em termos de negócio, BH teve () o centro geográfico em torno de 65% do PIB nacional.

No momento que ela tem uma reformulação dos () aérea nacional, () no nordeste, norte do sul e a partir do momento em que nós () de infra-estrutura para o desenvolvimento do turismo de negócio, essa vocação da cidade, de uma forma mais forte.

Ela recebe diversas () nacional e internacional, estamos num momento de transição um patamar superior a partir da realização da () de BH, através da (), que esta cidade de logística, tecnologia de ponta () como os Estados Unidos e como ().Então aquela semana que aconteceu (). Então esse evento ele criou um referencial na qualidade dessa infra-estrutura a cidade oferece para a realização desse ().

A gente tem um segmento cultural muito atrelado nisso, então o grande (trabalho hoje) que faz, () política pública é fazer com que () esse segmento do turismo cultural, a gente consiga ampliar a permanência desse () negócio através da oferta ()

P: quais são os segmento

R: () pouco ativa () ele é a base de sustentação desse () de negócio que envolve

P: depois vem o turismo de lazer, o turismo de saúde

R: BH tem () é uma referencia nacional (). Eu acho que existe um referencial, primeiro a cidade, a característica da cidade é uma (), o povo da cidade é um povo

É uma cidade que recebe bem as pessoas. (), atratividade daquele tipo () praia, sol, aquela (), é uma cidade que está ainda relativamente, porque ela oferece alguns ()

É uma cidade que tudo é relativamente perto.

Transporte: É um segmento em expansão. Existe projeto de construção para suprir a demanda especifica para eventos.

A prefeitura já tem recurso para a execução do projeto.

P: estrutura

R:O que precisa ser feito é criar programas, criar coisas dessa natureza.

Criar uma infra-estrutura, uma logística de transporte.

Ampliar a permanência do turista.

P: oferta () eventos shows?

Trabalha com formação cultural, a gente tem show a semana inteira: samba, salão de danças para todas as idades, casas noturnas,

A gente tem espaço cultura. Um grande teatro, locais de música, tem coral é um espaço cultural utilizado, shows são realizados lá,

Museu de Artes e Ofícios.

(plataforma metro), museu de arte moderno, museu histórico e vários outros. Atividades para crianças. Todo estímulo cultura, roda de samba,

P: infra-estritura

R: BH não temos problemas. O transporte, sentimos falta de (metro) ampliação

A Copa do Mundo está vindo ai, e BH é uma cidade que () nós vamos ter que fazer () transporte público.

Hoje tem sistema de transporte público bastante viável.

Se falar em quantidade é claro que não vai atender. Uma cidade que em 300 mil habitantes, é muito difícil voce atender a demanda, o () de circulação de ônibus

Está muito informatizado a parte de transito.

P: Geração de emprego

R: Falta mão de obra qualificada, turismo não é a formação, é a parte mais criativa. É um profissional independente, não adianta formação

Existe a carência desse autônomo.

Tem que ter mais gente, mais artesão para trabalhar coisas mais delicadas, tem que ter mais gente trabalhando.

Rotatividade é muito grande.

Necessidade de alguém ter a iniciativa de oferecer ao mercado um programa de (qualificação). Uma hotelaria qualificada, nível de atendimento que pudesse ser compatível com a exigência.

Tem 3 entidades trabalhando para os setores: alimentação, hotelaria, atendimento em geral, estabelecimento que tem contato com o turista idiomas, e ai tem o acompanhamento e ai tem a certificação.

Entidades: (Patef, a () e o Senai

P:

A Belotur a partir das pesquisas que foram realizadas (identifica) cada uma se habilitou a () num determinado segmento.

Na realidade ele tem uma estrutura, os professores foram treinados, houve aulas onde profissionais foram convidados para ir acompanhando

Divulgado com todas as entidades de classe () a BNH todo mundo já está nas escolas, nas faculdades

9 mil treinados

É uma qualificação

Voce não pode tirar, voce tem a figura do auxiliar que geralmente é quem dirige

P: empresário sindicato trabalhador para que ele possa se capacitar?

R: Creio que não. Não sou a pessoa indicada para falar disso. Mas eu tenho quase certeza que esse programa ele é um programa de iniciativa, ele não faz parte de () coletivo.

R: Essa flexibilidade depende muito. Tem uma pesquisa que a gente fez, em qual horário. ()

Existe de algumas entidades

Se a gente puder voltar a isso depois eu até prefiro () ela pode falar melhor.

P: turismo tem capacidade de promover () local?

R: eu acho que sim.

O turismo é uma atividade que possibilita progressão de carreira dentro da atividade. Hotelaria voce pode ter a partir do seu desempenho, da sua 9) postos. Isso é uma possibilidade, ele é uma atividade que te obriga necessariamente, o turismo não uma atividade que voce possa substituir a mão de obra pela máquina. Voce tem necessariamente que ter contato com pessoas e te faz crescer. Esse contato, essa vivencia de empregado com níveis variados de pessoas economicamente falando, socialmente falando ele pode ter um ganho. Vai depender muito dele. Eu acho que há possibilidade.

Chegou outra pessoal (**Stella**)

Voltando a pergunta:

O que está acontecendo é o seguinte, um programa mais antigo foi idealizada para atender um determinado evento, capacitação rápida para atender o turismo geral. Chegamos a conclusão que nós estamos sendo demandados por outro setores também envolvidos.

Um trabalho junto a Associação Patronal e na hora do vamos ver eles não () satisfatório.

E nos hotéis não podem liberar. 40 horas se emprega (capacitação).

P: sindicato trabalhadores participarem do curso

R: Não tenho essa informação. Imagino que o sindicato ele tem, mas não chega a () o empregado não chega até ela porque alguns tem uma () dentro da empresa. Trabalha um nível diferencial e o pessoal da base eles tenham essa informação também.

Alguns casos da empresa fica parada. Sai a comunicação bem feita para o empregado.

Não tem identificação de horário, nada.

Existe um interesse mas teve algum processo, o interesse não é () dentro da base, não tem, a comunicação é falha

P: Aqui em BH, o que existe em qualificação profissional atinge

R: em termos turismo, o próprio Senai tem um módulo de capacitação turística. Fragmentado.

Para o turismo é abrangente

P: capacitação oferecida. Atende as demandas dos trabalhadores?

Qualidade: excelente. Os professores eles tem uma linha de atuação aula bem dinâmica, informações bastante atualizadas.

Opções: temos concorrência na região central atende,

Carga horária: oferecido para o empregador, mas o empregado ele perde algumas aulas.

Conteúdo: insuficiência em língua estrangeira. Para o turismo são alguns itens a mais

Atendimento: você tem por exemplo informações de segurança, a questão da exploração sexual que hoje é um tema que nós temos que estar sempre frisando. Existem temas bastante específicos.

Formação informação turística: acaba se reciclando, possam ir mais além
Língua estrangeira: alunos querem. Atende a demanda expectativa. Problemas
Atividade econômica: contato direto, formadores decisão, esferas que participam desse

P: quais são os cursos

R: 2005 ele foi praticamente não tendo participação grande do empresariado porquê são temas já conhecidos. Ao longo dos anos a questão do atendimento ela é obrigatória, a questão das informações políticas também.

Foi formatado em 2005 na época do Bid

P; conteúdo dos cursos é adequado

R: somos um público alvo diversificado, em algum momento qualificando eles já tem e outros escolaridade tem alunos que tem dificuldade maior professor ele tem já nivelamento alunos totais tem que ajudar diretamente.

Um é ligado diretamente ao turismo outras não, a gente procura nivelar para que seja mais completa possível.

P: pessoas que participam elas tem que estar trabalhando?

R: O ministério tem uma cota para desempregados

P: quem faz curso

R: não tem formatação, temos variação aceitação

Empregabilidade, fugiria da nossa atividade.

P: principais problemas de qualificação profissional em BH

R: A minha análise a questão da necessidade, no nosso caso é um curso gratuito, tem uma concorrência muito grande entre a carga horário e ou seja, não necessariamente o preço. É um conjunto de fatores, tem fatores que vão dificultar ou não. A questão da necessidade e interesse do empregador, empregado. Acima de qualquer dificuldade logística.

P: mudanças do perfil do trabalhador? Perfil do setor.

R: há 15 anos houve uma modernidade já exigida pelo mercado. Restaurante ele tinha perfil, o garçom dele foi contratado como faxineiro, ai passou para copeiro, e foi-se mostrando capaz. Esse era o perfil.

Houve uma reciclagem, estabelecimento sentiu necessidade de se modernizar, se atualizar, se tornar mais ágil. Começou a acontecer de vagar. A necessidade de mão de obra mais qualificada. Ao mesmo tempo a crise do emprego. Muitos profissionais que () nível superior (). Isso () no atendimento.

Vou para pela análise do padrão de consumo da sociedade em geral.

Períodos de eventos, novos espaços. Isso gera uma demanda mão de obra mais qualificada.

O empregador passou a exigir. Caminham juntos a evolução do mercado com a evolução da mão de obra.

Senão não consegue atender a demanda;

P: dados do perfil dos trabalhadores

R: Não tem nenhuma.

P: contratação formalizada. Carteira assinada

R: o grau de formalidade da sociedade brasileira é basicamente () empregado ligado ao produto.

A área de hospedagem, alimentação e transporte

Transporte

Existe alguma coisa fora da carteira.

Empregador empregar o garçom e na carteira colocava ali e ele também como. Era um problema danado.

É bastante diversificado.

Uma cidade como BH é uma coisa mais misturada mesmo. Em Porto Seguro é muito separado. Porto Seguro vive do turismo.

P: Perfil do trabalhador, faixa etária, jornada de trabalho

R: nunca passou.

3 turnos por semana. É um trabalho muito lento

É mais esses jovens.

Entra na recepção, camareira por exemplo, uma senhor... a maior parte ainda é jovem.

Não tem perfil.

Mulheres. Tem algumas atividades camareira, mulheres.

Tem mais pessoas na fase até 30 anos.

O receptivo é igual, homem, mulher, raça, idade.

P: investimento

R: a modernização,

Na área de promoção turística também para criação de material promocional

Infra-estrutura

Promoção, capacitação, projeto, infra-estrutura. Novos atrativos.

P: De que maneira essas normas da Abnt?

R: procuramos reconhecer com formação técnica e nós procuramos dentro de alguns anos de trabalho, obviamente como as normas ainda não contemplam todas as atividades, tivemos o cuidado o que é exigido dela, para que a gente na formatação a gente leve em consideração esse tipo de atividade. O problema nosso é como as normas não tem como atender.

R: Não teve profundidade de análise, é um material muito mais prático. Então a gente não tem como deter a esses detalhes. Tivemos uma sensibilização na hora de fazer o material para entender o que é, se basear nisso e tampouco aprofundar em outras normas, material que não despertaria interesse. A gente procurou entender a norma para que a gente não tivesse nenhuma forma de estar em desacordo.

P: opinião sobre as normas do Senai.

R: fazer com que o turismo seja uma atividade reconhecida, uma atividade bem trabalhada é uma gestão de profissionalização, modernização nós estamos aquém. Você tem que trabalhar a norma para que ela possa ter um padrão, uma harmonia, uma oportunidade de capacitação. Toda iniciativa é bem vinda. É uma tendência.

P: norma competência profissional

R: já é um passo, somente o profissional. Vai certificando, vai apontando e consegue chegar num todo.

Vocês me liberam?

Obrigado Stela.

P: integração entre capacitação profissional com outras políticas públicas

R: é um programa em parceria com o turismo.

Eu diria que a política pública que foi feita a formação, capacitação dessa mão de obra do setor.

Em que contribui: tudo. Em todas as atividades que o capacitador pode contribuir para formação do aprimoramento profissional, atingiu um patamar que ganha mais quem tem diferencial, sobretudo a mão de obra um diferencial mais gritante. A entidade empresarial precisa saber o que ele quer para o que ele quer adaptar. O município pode desenvolver essa política dessa forma, outros programas, outras políticas porque ela permeia, a mão de obra é o braço desse processo.

Capacitação da mão de obra empregada o setor público preparado que força pensar políticas públicas no sentido de oferecer uma logística de trabalho melhor.

Hoje a gente está pensando em trabalhar em rede. Existe um programa que é a criação de uma rede de entidades empresariais públicas que estão envolvidas nesse processo de negócio em BH.

Tivemos resultado da subjetividade para formação de campos de treinamento para poder () essas deficiências detectadas.

BH está bem, mas ela está no mínimo, na articulação de diversos segmentos.

A cidade não apresenta uma articulação legal, entre o setor público, entre a iniciativa privada. Talvez essa programação de ações na formação de rede certamente (). No setor a gente ainda tem muito que fazer.

P:

R: Abnh e a Abradel tem associação tem um peso bastante grande.

R: Não sei se contemplou a expectativa de vocês.

P: Foi muito bom.

CD=57:01

Entrevista: – José Expedito e Maria Auxiliadora – SECHSBH trab

P: Seu nome é José Expedito?

José: José Expedito Rocha.

P: O senhor é o presidente do sindicato?

José: Sou o presidente.

P: Auxiliadora qual que é o seu nome completo?

Maria: Maria Auxiliadora Paiva Arti.

P: E você é?

Maria: Advogada.

P: De uma maneira geral como que vocês descreveriam a economia de Belo Horizonte atualmente, vocês acham que está num momento de expansão, de retração, está estagnada como que está?

José: A gente está tendo um crescimento, mas agora com esse estouro que houve aí, esse dólar ter subido tanto, pode ser que venha alguma recessão em cima disso, mas na nossa área ela expandiu bastante, o turismo vem crescendo em Minas Gerais, vem expandindo, nessa área, acho que a gente tem que trabalhar mais, pelo menos a gente está vendo um certo benefício que venha para nossa categoria da hotelaria.

Maria: (longe do microfone)

José: Ela lembrou é uma coisa muito importante, nós tivemos aí essa lei seca que veio (), a gente sentiu aqui a queda, desemprego porque muitos profissionais de barzinho teve que fechar as portas e veio criar desemprego na nossa área, caiu uns 30, 40%. Então isso trouxe um certo prejuízo porque o pessoal () dar lucro nesse ramo, barzinho, restaurante, tem aqueles eventos que o pessoal passa o fim de semana e com a lei seca não deixou de dar esse baque e criar desemprego na nossa área, então a gente ficou um pouquinho assustado com isso.

P: Quais são os principais seguimentos que compõe o turismo aqui, bares, restaurantes?

José: Nós tivemos um evento agora até há pouco tempo, comida de boteco, foi até homenageado os bares, restaurantes trazidos pela própria associação de bares e restaurantes porque aqui nós temos sindicato e associações () teve um sucesso com a comida de boteco, mas isso inclusive foi bem próximo da lei seca, mas mesmo assim ainda teve êxito, o turismo aumentou bastante nessa área de comida de boteco, um evento muito bom que trouxe um resultado positivo até houve bastante incidência de emprego.

P: Então vocês consideram que nos últimos tempos houve um aumento de desemprego?

José: Sim, agora depois da lei seca sim, o emprego caiu uns 30, 40% na nossa área desse pessoal que trabalha em bares e restaurantes.

Maria: Isso na área dos pequenos, mais de bares.

P: Mas isso vocês estão falando dos bares e restaurantes?

Maria: Na rede hoteleira também.

José: É o que a gente sente, um desemprego muito forte, é o que a gente está notando aqui.

Maria: Eu acho assim, que pelo fato () nós não somos na realidade as pessoas mais indicadas para ser mais fiel a situação real com relação ao turismo porque a gente () a gente não tem muito relacionamento com (as empresas), então a gente, teoricamente falando, pode ajudar

pouco com relação a essa (área). A gente tem mais conhecimento, mais ligação com a rede mais de bares, restaurantes e lanchonetes.

José: () que eu falei pra você que estava nos representando na área de turismo, a Rose do Amaral, o nome dela e ela às vezes pode trazer alguma coisa de novidade sobre turismo. O que a Auxiliadora acabou de colocar realmente é que o turismo () que hoje é a Fiemg que está na frente aqui em Minas Gerais, ela que domina essa área do turismo, então a Rose começou a participar desse encontro () nós começamos a participar mais. Agora, a melhor informação quem pode dar para vocês é a Fiemg ou a associação de bares e restaurantes.

P: Mas aí do ponto de vista patronal?

José: Patronal, do empregado, agora que a gente está começando agora a tentar impedir a área patronal ()

P: Quando a gente vai buscar a bibliografia, vai estudar a questão do setor, das atividades econômicas vinculadas ao turismo, é uma questão bastante problemática porque você pega a organização internacional do turismo () e aí vê lá as entidades que ela lista como vinculadas ao turismo, então bares, restaurantes, tudo entra. A gente sabe que na prática há uma diferenciação entre o restaurante que é voltado para o turista e aquele que é voltado pra pessoa que mora no lugar. Em Porto Seguro e Florianópolis, que foram as cidades que a gente esteve, isso é bem mais gritante, agora, aqui em Belo Horizonte a gente acredita que como o forte é mais turismo de negócios, talvez vale a pena perguntar a esse respeito porque isso fica mais cinzenta, a visão não é tão clara. A partir desse comentário, eu queria aproveitar para perguntar, qual que é a grande dificuldade de chegar até os trabalhadores dos outros hotéis, por exemplo, das grandes redes, vocês disseram que a relação com esse pessoal é mais difícil, o grau de fiscalização é menor por que o sindicato não consegue chegar até essas pessoas?

José: A gente tem uma certa barreira justamente por causa de negociações coletivas, o pessoal ainda procura barrar o sindicato de chegar aos trabalhadores, eles querem mostrar uma vantagem que eles não tem enfraquecendo sempre a área profissional. A gente está tentando chegar, mas é difícil conseguir porque eles () inclusive agora nós estamos com uma negociação () da negociação coletiva que já está aí, a nossa data-base é julho e até hoje não se começou a negociação. (Começamos a negociação) com o próprio ministério do trabalho, com a participação do ministério do trabalho em cima disso pra gente chegar aos trabalhadores e se não fechar, a gente vai começar a fazer um movimento pra chegar aos trabalhadores porque a gente é barrado pra chegar nos trabalhadores principalmente nessas grandes empresas porque nas pequenas empresas os trabalhadores procuram a gente, nas grandes empresas não, eles são dominados para serem contra o sindicato, então eles são dominados para serem contra o sindicato, eles não querem participar, eles até tiram () e aí nós temos aquele problema sério () que o associado ele não tem aquela liberdade de chegar e se expressar, está proibido pelo patrão, o patrão sabe mais que o empregado, é o que acontece na realidade.

Maria: Pelo que eu percebo, principalmente na parte jurídica, pelo que eu percebo, realmente um retrocesso de pensamento das categorias, elas não são muito unidas, por exemplo, sindicato patronal e profissional deveriam caminhar um pouco mais juntos porque sairiam beneficiados tanto o empregador como o empregado, mas existe uma divisão, uma dificuldade realmente mas mais por fatores da liderança sindical do que de conseguir ver novas perspectivas, de enxergar isso com mais amplitude, então assim, vem uma geração que já tem um certo pensamento, não se esforçam muito às vezes para atualizar e acaba dificultando, por exemplo, nós tivemos um problema com a cobrança da taxa () e tem empregadores, principalmente esses maiores, o que eles fazem? Eles já preparam lá (uma oposição) a cobrança dessa taxa e mandam (), então a maioria dos participantes dessa categoria, eles não tem conhecimento do que o sindicato oferece, do que representa um sindicato, é uma ignorância total com relação aos direitos deles e a quem procurar. Então, eu acho que a maior dificuldade é aí, é de conseguir ver as coisas com mais atitude, trabalho de parcerias para poder chegar no senso comum que é bom pra eles e pro funcionário também igual ele tinha colocado, a gente está com a idéia de fazer isso, esses cursos de capacitação para especializar um pouquinho mais essa mão de obra que aqui em Belo Horizonte fica bem a desejar. Aqueles que são bem qualificados normalmente estão bem empregados, tem bons salários, mas a grande maioria são salários irrisórios, mas em contrapartida não tem muito a oferecer também. Eu acho que a maior dificuldade está no pesando, na ideologia, na educação.

José: () mas a prática o profissional mesmo fica a desejar, então se não houver um critério () igual nós tivemos aí com a prefeitura se não tiver isso, () o empresário ele só quer o dinheiro,

mais nada, com quer dividir, não quer distribuir com ninguém, é só dele o dinheiro e de mais ninguém. Então, realmente a gente tem toda essa dificuldade (). Agora, vontade a gente tem de expandir, crescer, por que hoje capital e trabalho tem que andar junto, mas quando o outro lado não quer, como é que faz?

P: E qual que é o tipo de turismo que é praticado aqui em Belo Horizonte?

Maria: É restrito, a gente tem poucos pontos bem conhecidos, não tem uma variedade.

P: Mas é um turismo de negócio?

José: Não, é mais a área de cidades históricas.

P: Fica mais no entorno de Belo Horizonte?

José: Seria mais nas cidades históricas, então o turismo está mais para esse lado.

Maria: Está mais para negócios do que pra lazer.

P: Mas vocês acham que o potencial turístico de Belo Horizonte poderia ser mais ()?

José: Pode.

P: Em que setores?

Maria: Principalmente a arte, em Belo Horizonte há poucos eventos, por exemplo, se vem um cantor () mesmos os nossos cantores mais famosos de uma música de maior qualidade, o único lugar que tem aqui que oferece condições é o palácio das artes, mais nada (), não tem acústica, não tem nada para um evento desse tipo, não chegam aqui de jeito nenhum. Todos os eventos desse nível principalmente de música, teatro, eu acho muito deficiente e uma coisa puxa a outra nos caso dos hotéis realmente não tem muita atratividade não, eu acho bem deficiente.

P: Você acha que estrutura de bares, restaurantes, hotéis você acha que também poderia melhorar?

Maria: Poderia, aí colocaria num grau médio. Teria de haver, é como eu estou falando, uma coisa puxa a outra, se você melhora um setor o outro que oferece o suporte...

P: Você acha que os bares, hotéis, restaurantes você acha que ele melhoraria em número ou em qualidade?

Maria: Nas duas coisas, mais em qualidade do que em número, mas não deixando também o número de lado.

P: E a infra-estrutura da cidade pro turismo, pensando no transporte, pensando na saúde, na segurança?

Maria: Transporte está um caos total porque assim, na infra-estrutura não se fez muita coisa, muita obra não se criou, novas saídas devido a grande quantidade de veículos que são colocados no trânsito no dia-a-dia só está aumentando o tempo que você fica no trânsito, engavetamentos, está sendo igual a São Paulo, terrível, mas por falta de investimento mesmo, houve o investimento da linha verde, mas...

José: Que não vai resolver o problema.

Maria: Para o trânsito, para Belo Horizonte não foi uma alternativa não, mas vai favorecer a conexão com ()

P: Prioriza ()

Maria: Exatamente, o resto está tudo parado.

P: Já está funcionando essa linha verde?

Maria: Já está quase ()

P: E o sistema de saúde, segurança?

José: A gente está passando por momentos aqui (), a cidade está virando também um caos, muita situação, falta de segurança, falta de policiamento nas ruas, a gente está sentindo esse drama, assalto toda hora, isso aí realmente está ficando difícil, está ficando aqui igual ao Rio e São Paulo, era uma cidade pacata e agora começou a aparecer a violência. E na área de saúde também deixa a desejar com o SUS que nós temos aí, a pessoa está morrendo, caindo aos pedaços, não consegue um atendimento especial, tudo vai depender de fila, marcação de consultas, inclusive no sindicato, nós temos aqui o nosso departamento médico, o quadro que nós temos aqui: ginecologista, pediatra, clínico geral, isso aqui fica lotado, o nosso pessoal, da nossa área, a gente quase não dá conta de atender, então () o pessoal pedindo mais médico, não tem como a gente por mais médicos. Então a gente está vendo essa dificuldade lá fora porque o pessoal vai marcar uma consulta, marcar uma cirurgia, tem que esperar meses para fazer pelo SUS. Então a gente vê essa parte aí, só vem promessa dos candidatos, até agora não tem nada realizado, realmente deixa a desejar. Isso compete mais ao governo porque a saúde e educação é dever do estado, obrigação e dever do estado, mas a gente vê nessa área (fica neutra) por a administração do SUS passou para a prefeitura, inclusive a gente tinha um convênio com a prefeitura e agora não tem mais, os nossos médicos são profissionais que

trabalham na entidade e é empregado da entidade mesmo, não tem (pró-labori), não tem ajuda, não tem nada, nessa área social. Então nós temos a nossa dificuldade, porque o pessoal às vezes vem se sindicalizar mais por causa do departamento do que do lado social, o pessoal vem pela saúde mesmo, a gente está notando que o pessoal procura o sindicato porque quer médico e dentista.

Maria: A prioridade da procura para associar é essa.

José: A procura nossa aqui é essa, não querem nada que o sindicato oferece, só querem médico e dentista, então a gente tem essa () na saúde porque lá fora está difícil, então a gente já está notando isso.

P: O trabalhador não enxerga o sindicato como () luta...?

Maria: Pra ele não interesse defender o direito dele, o único interesse quando ele chega pra associar – você ortopedista, você tem cardiologista? É isso que eles vêm procurar.

José: Então ele procura mais o sindicato para assistência social, então é difícil, então a saúde nossa deixa a desejar.

Maria: Mesmo no plano privado da saúde, acho que é nacional, pra você conseguir marcar uma consulta do plano () que é () da Unimed, hoje você demora dois, três meses, está igual ao SUS, você paga uma mensalidade altíssima e quando você precisa de uma consulta de rotina, você já tem que sair daquela consulta já agendando a próxima daqui a seis meses porque senão você não consegue.

P: Vocês acham que o turismo é uma atividade que proporciona distribuição de renda, que proporciona ascensão social pra quem está envolvido com isso?

José: Eu acredito que sim, o pessoal de fora, eu trabalho na área culinária, restaurante, garçom, o pessoal de fora (reconhece o trabalho da gente), então eu acho que é importante que venha o governo a se interessar () parece, não sei, parece que o governo prometeu (), eu acredito que venha trazer algum benefício nessa área (), então eu acredito que vai trazer algum benefício sim e é importante que o turismo venha () (e é importante que o turismo venha para) Belo Horizonte porque vai ter uma renda muito maior, mais trabalho, mais qualificação profissional ()

Maria: Mas o que geraria () principalmente nessa área seria mesmo uma distribuição melhor de renda, mas como isso não ocorre, as pessoas tendem a deixar o lazer, está na última () das preferências () então vai ficando pra depois. Você pode perceber que uma grande parcela que tem acesso a isso aí, é uma minoria, () privilegiada () um bom salário, () melhoraria. Você vê muita procura, por exemplo, as coisas do lazer aqui, são coisas públicas, o Parque de Mangabeira, o Parque Municipal, de vez em quando eles fazem umas apresentações lá (), zoológico, você vê mais o lazer aqui, em Belo Horizonte, a concentração é no serviço público.

P: Vocês acham que nos últimos anos a característica das pessoas mudaram, pensando assim, o número de vagas no turismo aumentou, diminuiu, onde estão essas vagas, mudou, de repente tinha mais hotel, agora é mais restaurante e também as exigências para esses trabalhadores serem contratados, isso mudou, o trabalhador tem que ter uma escolaridade mais alta, ou não, tem que ter uma experiência prévia?

José: Não, pelo seguinte: o pessoal aqui, os próprios hotéis qualificam o seu pessoal, eles pegam qualquer um, qualifica e a pessoa fica sempre dependente deles. Então na área profissionalizante de fora quase que não tem qualificação, a gente vontade de implantar, mas tem a barreira dos capitais, eles não deixam crescer essa () é onde a gente encontra barreira () porque é justamente o que acontece. Então, na área profissionalizante tem que ser? Tem, para a área de capital () o profissional mesmo, a qualificação exigida, mas a própria empresa qualifica os seus funcionários, essa é a dificuldade que nós encontramos, (nós estamos querendo desenvolver) qualificação profissional, mas tem essa barreira.

Maria: ()

P: Agora sobre o crescimento sim,

P: E esses trabalhadores no turismo são contratados, de uma maneira geral, com carteira assinada?

José: Com carteira assinada, a maioria é com carteira assinada () fazer qualquer denúncia ao ministério do trabalho () eles são contratados, mas dominados pelas próprias empresas.

P: São mais homens, mais mulheres ou é uma coisa bem equilibrada?

José: Contratam mais mulheres porque parece que eles dominam elas mais fácil.

Maria: Porque elas têm filhos.

José: Elas precisam mais, elas são mais exploradas () porque elas são mais exploradas () porque ela trabalha mais () elas exigem menos e o patrão explora mais.

P: E a faixa etária dos trabalhadores, são trabalhadores mais velhos, mais jovens?

José: São mais jovens.

P: Mais jovens até quantos anos?

José: Mais jovens e quanto menos experiência melhor.

Maria: Universitários, às vezes até fazendo uma descaracterização () usando isso como mão de obra barata, tem muito disso aqui, até em grandes empresas multinacionais principalmente.

P: Isso nos restaurantes também acontece?

José: Restaurante também.

Maria: A linha de fast-food é mais ()

P: E a jornada de trabalho?

José: A jornada nossa, a exploração é total porque fala-se em 44 horas semanais, mas trabalham 60, 70.

Maria: E não pagam as horas extras.

P: Seriam 6 dias trabalhados por semana, com uma folga só, duas folgas?

José: Uma folga só.

Maria: Você tem que ver o real, porque no contrato de serviço é uma coisa, mas na realidade pouquíssimas pessoas fazem uma jornada (), é difícil, é uma minoria mesmo, () é escravizar mesmo.

José: Aqui parece que está bem pior do que em São Paulo.

Maria: Não pagam horas extras () eles ficam no prejuízo, então talvez isso desestimule a procura porque no final das contas () um processo na hora que vem o julgamento não se tem muito como provar isso () pra que correr atrás e ainda fica aquele problema que é proibido o empregado levar o patrão à justiça, então a gente sente, eu que sou do departamento jurídico, às vezes eu me vejo constrangida a incentivar a pessoa reivindicar seus direitos porque eu fazendo isso, estou colaborando (), é triste, a justiça do trabalho não tem justiça não, acaba tudo em acordo () que é preferível um mau acordo do que o sujeito não ganhar nada, é uma área difícil, o pessoal é muito explorado mesmo.

P: E a remuneração?

Maria: Baixíssima.

José: A nossa remuneração () o empregado recebe menos ().

P: A categoria tem um piso salarial definido por convenção coletiva?

José: Sim

P: Atualmente...?

Maria: Atualmente, 420, mas a data-base é dia primeiro de julho, a gente ainda está em negociação, mas a proposta até agora aceita pelo patronal foi de 454 não é isso? Entre 450 e 460 reais.

P: Vocês falaram que o desemprego aumentou nos últimos tempos essas pessoas estão saindo do setor de turismo e estão trabalhando em outros setores, você tem idéia disso, pra onde está indo essa mão de obra?

José: Não.

Maria: Pra onde não, mas a migração existe, tem garçom indo trabalhar com enfermagem, a () é imensa, mas não tem como a gente direcionar isso não.

P: Eles estão indo para o setor informal será?

José: A maioria está indo para o setor informal () a maioria quando sai não volta mais na profissão, eles vão trabalhar com outra função, vão tentar uma outra renda noutra função, vão trabalhar até de pedreiro, então muda a profissão dele. E hoje Belo Horizonte está perdendo muito nesse sentido porque o pessoal que sai da área, não quer voltar na área outra vez porque é uma área que começou a ser muito explorada, antigamente um garçom ganhava um bom dinheiro, ganhava os 10% () e hoje é explorado demais.

Maria: Principalmente aqueles que recorrem à justiça.

José: A maioria vai pro serviço informal ()

P: Vocês falaram que de uma forma geral, a mão de obra do turismo é uma mão de obra desqualificada?

José: Desqualificada.

P: E a escolaridade?

José: Também não é exigido muito.

Maria: A maioria, primeiro grau, a grande maioria, posso te dizer, sem exagero, entre 80 e 90%.

Agora, os 10% eu vou direcionar para a linha de fast-food () trabalhando como horistas ()

P: Como o que eles estão trabalhando?

Maria: O pagamento por hora sem muita vinculação, tanto é que o sindicato tem um carinho especial por alguns, com ressalva, apara depois na homologação eles terem o direito de recorrerem à justiça, uma forma que a gente achou de proteger ()

P: Eles procuram isso?

Maria: O medo da procura é muito grande, mas a gente tem uma boa procura. Mas, com relação () ao número da categoria, é muito pequeno () mais pelo medo.

P: O trabalhador fica marcado ne?

Maria: Exatamente.

P: Agora que eu queria falar um pouco com vocês sobre a oferta de qualificação profissional no mercado atualmente. O que existe de qualificação, onde o trabalhador pode encontrar?

José: Aqui nós temos só o Senac que forma o pessoal.

P: Só o Senac?

José: Só o Senac.

P: Não chegou outras escolas melhores, o Cefet não ajuda na qualificação profissional?

Maria: Nessa área que eu tenha conhecimento não.

José: Só tem mesmo o Senac ()

Maria: () de fazer um a parceria porque a gente tem espaço aqui no andar debaixo () (mas a gente está enfrentando uma crise, é o seguinte, essa taxa () que está sendo cobrada) principalmente esse tipo de investimento, então, por enquanto a gente ainda não está conseguindo por que? Essa taxa a gente pode cobrar do sindicalizado, mas como o sindicalizado é um número reduzido () essa implementação que a gente está tentando fazer, então eu acho que é uma coisa assim, inclusive é a minha bandeira aqui dentro...

José: É a nossa bandeira

Maria: De fazer isso, mas a gente tem encontrado muita dificuldade no ponto financeiro mesmo e também de poucas pessoas ()

P: E esses cursos que são oferecidos no Senac, eles atendem as necessidades dos trabalhadores?

José: Sim, atende, muitas empresas () tem o Senac é o garçom, cozinheira () no mercado () esse pessoal de hotelaria, mas o que a gente tem vontade de fazer mesmo, que somos barrados pelo capital, porque lá o funcionário é escolhido a dedo, então a gente quer qualificar o pessoal () mas cobrar mais () segurança, salário melhor, dar mais valor () mas a gente é barrado pelo próprio capital ()

P: Se o trabalhador chegar e pedir emprego com o certificado do Senac, ele sai na frente?

José: Ele sai na frente.

P: O senhor falou que não é todo mundo que consegue entrar no Senac.

José: Na nossa área praticamente é pouca gente que vai porque o custo é alto e o tempo também, o empregado trabalha muito na nossa área, ele não tem tempo e a empresa também não quer ceder esse tempo pra ele estudar, então realmente o pessoal tem essa dificuldade.

P: Uma coisa importante, quando o sindicato vai negociar uma convenção coletiva, esse é um ponto que entra nas negociações, os empregadores se preocupam em reservar um tempo para que o trabalhador possa se qualificar, em geral vocês chegam com essa reivindicação?

Maria: () não querem ter compromisso nenhum () uma ajuda deles para incrementar () e amarra exatamente nessa questão, querem manter a coisa mais na informalidade mesmo porque eles podem gerir da forma que bem entenderem.

José: A coisa que é mais importante na convenção coletiva é qualificação profissional porque na hora que o empregado tem a sua qualificação ()

P: Vocês têm alguma relação com a federação dos empregados, fazem parte dela?

José: Fazemos, nós somos filiados à federação do comércio.

P: A gente conversou com o presidente...

José: Federação do comércio?

P: Federação dos empregados de turismo ()

José: Essa não é nossa não, nós somos filiados ao sindicato do comércio. () eles iniciaram o contrato agora, mas nós não somos filiados a eles, somos filiados ao sindicato do comércio. Eles começaram agora recente e a gente ainda está com estuda da proposta deles porque eles falam muito, mas () falar é fácil, quero ver fazer.

P: É recente essa federação?

José: É, eles falam muito, mas cadê a prática?

P: Vocês são filiados a central sindical?

José: Não, nós somos independentes.

P: Então, assim, resumindo, quais são as principais queixas com relação à qualificação profissional que vocês têm?

José: Justamente essa () nas convenções coletivas de preparar o nosso pessoal que o capital não aceita.

P: E a oferta de qualificação, os cursos, que críticas que vocês têm?

Dra...: Só no Senac, eles não têm condições, o salário deles não comporta.

P: Então o problema é o preço?

Dra...: Eu creio que sim, o tempo também, o curso de garçom é o dia inteiro, ele precisa trabalhar ()

P: Quando um trabalhador vai procurar por um curso de qualificação, ele vai atrás do que, vai atrás da gratuidade, do conteúdo, do nome da instituição?

José: Gratuidade é a principal, o pessoal não tem dinheiro, o capital aproveita isso, então na hora que ele procura ele quer o que? Ele quer um curso gratuito, ele procura o sindicato para ter o que? Um curso gratuito, a gente não tem como oferecer esse curso porque não tem renda pra isso, então ele encaminha pro Senna, o Senac ele não dá conta de pagar, aí ele aceita a sugestão da empresa, vai trabalhar na empresa, qualifica na empresa, é o que eu falei no início, as empresas mesmo qualificam o pessoal, é mais barato pra empresa.

P: Vocês acham que não existe uma política de qualificação profissional?

José: Não.

P: No setor do turismo?

José: Não existe.

P: E vocês acham que isso deveria ser um investimento de quem?

José: Devia ser um investimento do capital.

P: Do empresário?

José: Do empresário.

Maria: Eu acho mais que devia ser uma parceria porque se houvesse uma parceria entre o sindicato patronal, o nosso também no caso, dividir custos, eu acho que ficaria viável.

José: E tem como fazer isso copiando de outros setores de hotelaria, fizeram no Rio Grande do Sul, em Santa Catarina, é um trabalho excelente, os dois sindicatos trabalhando junto nessa área, é importantíssimo, é um modelo que a gente gostaria de copiar.

P: Então, em suma, o que vocês acham que a qualificação profissional pode trazer de positivo para os trabalhadores?

José: (mais renda pro trabalhador) () então é positivo, acho que ela é importantíssima. A gente usa muito o Dieese principalmente na área da estatística do salário, mas a área patronal nunca aceitou.

P: O ministério do turismo () as normas da Abnt para certificação dos trabalhadores do setor e essas normas são uma descrição muito sumária daquilo que precisa saber fazer para ser certificado, por exemplo, como garçom, então aparece lá o garçom precisa saber servir a mesa, vocês chegaram a tomar conhecimento dessas normas, se elas chegaram até vocês, isso foi divulgado?

José: Não, não chegou até a gente.

Maria: Na realidade, o que acontece aqui em Belo Horizonte, isso nem passa pela cabeça () é aquilo que ele disse mesmo, eles acabam aprendendo o ofício trabalhando mesmo () ela vai se adequar, ele vai aprender de acordo com a empresa ()

José: Ele está colocando como exigência, mas aqui não é exigido.

Maria: Na prática é isso.

P: Experiência acumulada?

Maria: Exatamente.

Dra...: Quem pode dar mais informações pra vocês é a Fiemg não só aqui em Belo Horizonte como na região.

P: Uma vez aplicado o teste, se ela passar, ela recebe o certificado?

Maria: Recebe uma carteirinha.

P: Agora, se ela não for aprovada?

R: ()

P: ()

Maria: Não, eles não aplicam curso não.

P: Essa oferta de qualificação do Senac, o Senac costuma consultar a classe dos trabalhadores para saber o que seria mais interessante ensinar, tem alguma discussão com vocês sobre esses cursos, conteúdos?

José: Não, a gente tentou (), mas não houve resposta. Infelizmente a realidade é uma coisa só é o salário, o nosso é tão pequeno na categoria e na carteira ele aparece 430 reais, então a prova do salário é aquilo que está na carteira () no entanto, o que ele recebe por fora, põe no bolso e se acomodam, então ele não tem como qualificar, como fazer nada () então o outro lado não aceita, são poucas as empresas que pagam um salário real para os empregados.

CD=1.04

Entrevista – Lucilene Binsfeld CONTRACS Trab

P: Qual que é o seu nome completo?

R: Lucilene: Lucilene Binsfeld

P: Quando a gente a questão da economia da região, se você pode dar um quadro geral pra nós da economia do Brasil tendo como foco a questão do turismo e da hospitalidade, a gente pegou () Belo Horizonte, Florianópolis e Proto Seguro que a gente acha que são representativas () negócios, mas fica um pouco difícil para a gente generalizar para o Brasil todo.

Lucilene: Em Minas Gerais dados estatísticos em específico não teria agora aqui, mas a gente sabe que tem um crescimento nesse setor no Brasil, inclusive o próprio governo federal tem investido muito na área de turismo lançando alguns planos de espaço para a questão de pessoas da terceira idade pra viajar, a Marta estava no ministério, ele trabalhou muito nessa linha. Tem uma perspectiva de desenvolver, dar uma atenção especial à questão do turismo de negócios e agro-negócios também, dependendo dos locais, principalmente nos locais que não são turísticos, mas assim de mar, terra, mar e sol que é o que mais se visualiza quando se fala em turismo, logo se pensa praia, mas também tem muitos outros turismos que podem ser desenvolvidos e aprimorados. Então tem investimentos em alguns espaços dos turismos de interior, dos hotéis-fazenda, também as pensões familiares, que é o turismo rural, também tem tido algumas grandes iniciativas. O que a gente percebe assim, é que o turismo no Brasil em si, ele tem tido um grande investimento também por parte de cadeias internacionais e a gente percebe, principalmente nos grandes centros a inserção muito forte de cadeias americanas, de cadeias espanholas, principalmente aqui em São Paulo, está muito forte a rede Accor de hotéis que pega toda a rede Íbis e todo esse pessoal, tem no Hilton.

P: Acoor é espanhol?

Lucilene: Não, Acoor é americana. A espanhola é a Melia, Clube Mediterranée, francês, então tem várias outras cadeias que tem investido muito nessa área de turismo aqui no Brasil. Inclusive também na Amazônia, os hotéis (Barra) que é uma cadeia espanhola que é um hotel (Barra) que está lá que é mais concentrada em São Paulo, Brasília, Rio e Manaus. Essa rede hoteleira, inclusive a gente teve um encontro em Buenos Aires recente com as cadeias espanholas para fazer uma discussão de como elas estão na América Latina. Nessa perspectiva, apontando num geral, não somente no turismo o Brasil é o quinto país que é o mais cotado para as multinacionais () então nesse sentido ele vem com tudo, não só na economia geral de outros espaços, mas também da economia na parte turística e é um processo que a gente tem que ficar de olho por conta, justamente dessa relação que essas cadeias trazem para o local, acho que um pouco até a própria pesquisa vai tentar levantar isso, qual o impacto que a chegada de uma grande hoteleira de resorts, de outros espaços propicia no local porque às vezes você vê a comunidade local com uma série de deficiências na questão sanitária mesmo, da questão de investimentos de água, de rede de esgotos, de todo esse processo e o hotel chega, se instala e exige do poder público local algumas (questões), isso gera vários conflitos porque a população que está a margem desse grande empreendimento não tem água potável, não tem uma rede de esgoto, não tem uma condição digna de vida e aí essa cadeia hoteleira quer tudo isso, não disponibiliza e além de não fazer o tratamento da água ou alguma coisa nesse sentido, ainda polui o espaço desses moradores, esses nativos que acabam perdendo seus espaços, sem contar (a questão) os campos de golfe que tem investimento enorme na questão de água e principalmente dos produtos químicos que eles utilizam que acaba afetando, contaminando e gerando uma série de doenças para a população, inclusive câncer (em cima disso) os produtos usados para manter a quadra de golfe

que são muito fortes e muito agressivos para a natureza e para a saúde humana. Então essa perspectiva de crescimento do turismo ela vem e vem acompanhadas de uma série de preocupações, uma é a questão econômica, a questão financeira de como o turismo local sobreviveria com esse impacto porque muitas redes hoteleiras são pequenininhas, são familiares e quando se instalam uma grande rede de hotel, acabam tirando a clientela, oferta pela qualidade como se dá também em outras (questões) de comércio, uma grande rede supermercadista, acaba com o comércioinho de bairro. Então essa perspectiva econômica é um desafio pra gente pensar como esse turismo que já existe, turismo local, nacional, que deve gerar economia, renda local, girar um pouco a economia local pode sobreviver com esse impacto, que medidas a gente poderia ter? Primeiro a gente tem que ter uma grande conscientização da sociedade do poder público, do que represente a entrada desse capital estrangeiro no nosso espaço e qual o investimento, qual a contrapartida que ele vai estar dando. Está bom, não podemos impedir, mas o que nós vamos fazer para garantir e tentar assegurar que esse empreendimento cresça a economia local, garanta emprego, geração de renda nessa situação. Um segundo ponto, também é uma grande preocupação que vem sendo feito debate, inclusive também está tendo um debate muito forte com entidades internacionais, é a questão do turismo sexual que ele acaba pegando muita evidencia em alguns estados nossos onde tem um alto índice de prostituição infantil e toda essa coisa parece assim, no Brasil tudo é festa, tudo pode e nós temos que mostrar que isso não é possível, que a gente tem que preservar nossos adolescentes, crianças e adolescentes, inclusive as pessoas como um todo, não é porque você é maior de idade que você tem que estar sujeito a essa situação por não ter um emprego, às vezes até por vontade própria, mas na sua grande maioria são pela sua condição de vida, pela questão econômica, - eu não tenho como sobreviver, eu acabo vendendo o meu corpo, me sujeitando a algumas coisas; (para se garantir) que a gente vê muita frequência de reportagens nessa perspectiva. Então a questão econômica, essa questão que é muito social voltada mais específico a esse turismo que estimula, que envolve muito a prostituição e principalmente também dentro do econômico, do social, a questão da política pública mesmo. Como é que a gente constrói, como é que nós podemos, através das entidades sindicais, sindicatos comprometidos com os trabalhadores, também os sindicatos que empregadores que tem uma visão do seu negócio, do seu espaço, como é que a gente consegue juntos, construir uma proposta de política pública, com os governantes? Como (essa questão tem o intuito de) buscar junto com aos trabalhadores a sua opinião junto aos empregadores e também ao poder público. E justamente por que a gente quer ver esse resultado? É pra tentar ver aonde nós podemos achar um () e trabalhar (e não temos a clareza) essas três instituições fazendo () uma conscientização da sociedade porque muitas vezes você conversa com alguém na rua, você fala – o que você acha? - é bom que venha tal empresa porque vai gerar emprego; a primeira impressão é essa, mas que emprego que ela vai gerar? É um emprego de qualidade, é um emprego que dá condição pro trabalhador ter sobrevivência, é um emprego que aquece a economia local, que garante um desenvolvimento local? Ou um emprego que vai tirar o emprego de outro? Que é o que na maioria das vezes acontece porque quando abre um grande empreendimento, a primeira coisa é dizer – vai gerar tanto de dinheiro, de lucro, de investimento e vai gerar tantos postos de emprego, mas qual o impacto que esse novo empreendimento traz para dentro da onde ele vai ser? Não vai fechar os comércios próximos? E esses trabalhadores que estão no comércio próximo? Então gerou emprego aqui, mas tirou ali. E qual o peso disso para uma política pública, para a economia local? E também para a economia nacional como um todo porque acaba subindo o nível de desemprego que vai para as contas do governo federal. É um pouco esse grande desafio e é algo que não é fácil de dizer, da gente ter a receita pra (a conta), precisa ter um comprometimento de tudo isso. E é aí que a gente percebe assim, basta olhar nas convenções coletivas de trabalho que são negociadas para ver as cláusulas que os nossos () conseguem, os dirigentes conseguem, alguns ate tentam melhorar, outros às vezes não tem o esforço ou não conseguem. Então tem essa realidade que é muito clara porque se na convenção coletiva do trabalho você já não consegue garantir minimamente uma condição de um salário digno para o trabalhador, o que essa rede hoteleira tem pra oferecer? Ele não consegue garantir na convenção coletiva um espaço discutido de qualificação profissional, de garantir de horas trabalhadas seguindo minimamente a legislação brasileira de 44 horas, que a gente sabe que cumprem, que burlam a legislação, como é que a gente pode estar garantindo fazendo esse debate? Muitas vezes você chega num hotel, você vê o mesmo trabalhador de noite te recepcionando, fazendo o teu chekin e é o mesmo no outro dia quando você sai pro café da manhã está lá. Então, como garantir essa questão () questões mais sérias que existem, inclusive em algumas cadeias

internacionais que eles têm um sistema que se chama de atendimento por excelente em que o trabalhador do hotel acompanha esse hóspede internacional que vem, além da sua jornada no hotel. Isso tem muito lá em Porto Seguro nosso sindicato denunciou inclusive muitas vezes isso e é o que? O cliente está lá no hotel, aí o hotel destina uma equipe que trabalha lá e que tem que acompanhar eles a noite para festas, em bailes, pra dançar, pra tudo que der na teia do cliente, dessa pessoa que está lá e, em contrapartida no outro dia tem que estar no local de trabalho. Então, não tem esse controle da hora, não tem essa valorização e principalmente o desvio de função, se ele é um recepcionista, se ele é um metri, um garçom, uma camareira ou quem quer que seja, ele tem a função dele dentro do hotel e no seu devido horário, saindo do hotel, ele não teria obrigação de fazer isso, mas o hotel muitas vezes obriga. Então, é uma situação tremendamente complicada porque o trabalhador por conta dessa questão de desemprego, da economia local, ele acaba se sujeitando muitas vezes a condições que não são dignas de trabalho, não são nem mínimas, está se propondo a fazer coisas que muitas vezes até no começo parece ser atrativo, e às vezes até o sindicato tenta trabalhar com eles – olha, não é isso; às vezes eles até questionam achando que não, que a empresa é boa, a partir do momento que eles têm que viver isso constantemente, começa a pesar na vida deles, no particular tanto em casa como na sua qualificação, como no seu espaço até de descanso, de lazer, aí eles começam a denunciar. Então a gente percebe que no começo tudo parecia muito bom, a partir do momento que ele vivencia isso, você começa a ver onde estão os problemas e aí você começa a ter aliados, então é uma luta muito desigual porque quando essa pessoa começa a perceber, questionar e denunciar, ela é tirada do quadro e contratada uma nova, e isso faz com que haja esse desequilíbrio que o sindicato não consegue atuar e normalmente essas empresas tem uma resistência muito forte quanto à sindicalização, fazem pressão política (do sindicato) de não permitir que esse trabalhador não se sindicalize, justamente para que ele não se organize, não reivindique, para que ele não discuta os seus direitos, e, essa infelizmente é uma realidade que a gente vê em todos os espaços. E uma outra frente de pressão muito forte que essas empresas fazem, é justamente no espaço da (recessão) porque como elas são muito poderosas elas vão armadas com dados e com assessorias, com advogados para a mesa de negociação e vêm sempre com a mesma desculpa, em qualquer esfera, seja turismo, seja comércio, seja o que for, a dica é sempre a mesma – não, a gente não pode dar esse reajuste porque se der esse reajuste, vai ter desemprego, vamos ter que fechar vai ter que demitir; mas, a partir do momento que você cobra que ele ponha na mesa qual foi o faturamento, qual foi o investimento que ele fez, em contrapartida ele não põe. Então eu acredito que uma coisa que é muito forte também e que a gente tem buscado tem tentado trabalhar é qualificação dos dirigentes para a mesa de negociação, é o espaço que você consegue minimizar esse impacto, fora disso, é a capacitação desses companheiros e companheiras em políticas públicas, é o espaço de discussão, você vai discutindo um conselho de trabalho e renda, o que é que nós queremos de qualificação, como que ela deve ser, como que tem essa perspectiva porque a gente percebe muito forte, tem esses relatos, o Senac hoje ainda é a referência pra qualificação profissional, mas é uma qualificação que não atende a demanda dos trabalhadores agora, até recentemente teve um fórum de varejo da FGV para escolher a empresa que tem mais responsabilidade social, que investe, os projetos eram assim assombrosos, voltados especificamente à questão do modelo de competência, qualificação voltada única e exclusivamente para o lucro da empresa, nada para apropriação do trabalhador, para garantir o conhecimento que ele já tem, valorizar esse conhecimento. Então a gente começa a perceber que cada vez mais as empresas investem naquele trabalhador que veste a camisa da empresa pra fazer o que ela quer e para gerar lucro, para não ter um trabalhador crítico, consciente que saiba das suas exigências, dos seus direitos, que saiba questionar e aí entra uma lógica muito forte dessa pressão porque se um trabalhador questiona, ele já começa a ser observador como alguém que tem que sair do quadro porque apresenta um certo perigo. Por outro lado, eles não conseguem ter a visão de que se houver uma conversa muito transparente de igual para igual, esse trabalho da qualificação, visto também, discutido, dialogado com os trabalhadores e com seus representantes, ele pode dar muito mais retorno pra empresa do que está dando e com condições justas, não quer dizer que o trabalhador qualificado pelo Senac vai dar mais lucro do que um trabalhador qualificado a partir de uma ótica do trabalhador porque educação integral modelo que nós da CUT defendemos é esse, que seja reconhecido (o saber) adquiridos durante a sua vida, mesmo que eu vá no pré-zinho, alguma coisa eu já sei, eu estou levando comigo uma experiência minha de como comer, de como sentar, da mesma forma o trabalhador, quando ele vai pra um espaço, ele já tem um conhecimento dele e isso também tem que ser valorizado, ele pode ter

melhorado, pode ter trabalhado, pode ter aprimorado, mas ele já existe, então a gente não pode ignorar como se fosse uma caixinha, essa caixinha eu fecho, agora eu abro outra, vou colocar conteúdo e essa outra esquece, não é dessa forma. Então, por isso que nós temos essa resistência muito forte à certificação pelo modelo de competências, nós não acreditamos nisso, não é possível ter um mundo do trabalho onde seja garantida que a relação capital/trabalho não seja tão impactante pra vida do trabalhador, que nós possamos ter um debate, um diálogo onde o trabalhador possa expressar. Eu estava lendo outro dia uma reportagem onde um mestre, acho que ele é de uma empresa grande que o cara está gerindo e que cresci muito, acho que é da Nextel, tinha uma entrevista dele naquele jornalzinho vip do aeroporto, tinha uma entrevista dele e ele comenta naquele espaço que é o envolvimento com trabalhador que deu esse retorno. Ele mesmo com o emprego dentro da Nextel procurava ouvir os trabalhadores, ele não impunha, ele ouvia dos trabalhadores o que eles tinham pra falar do local de trabalho o que eles podiam melhorar. É obvio que ele não comenta, eu não sei se essa Nextel tem mesmo esse comprometimento com o trabalhador, mas na fala dele, ele comenta que ao mesmo tempo em que ele buscava com o trabalhador essas informações, ele valorizava também () e eu acredito que é muito isso que está faltando no nosso meio, no nosso espaço porque os trabalhadores são valorizados, na maioria das vezes, pelos chamados puxa-sacos que compram a briga da empresa, pisam no seu colega de trabalho, que passa por cima pra ser o bom, ser o bom ao olhar da empresa sobre ele, e na realidade não é isso que a gente defende, o trabalhador não pode ignorar que o outro é importante no seu espaço de trabalho, a gente tem que ter uma concordância nesse sentido. É uma perspectiva grande dessa nossa proposta da pesquisa, quando nós fomos negociar esse projeto com o ministro do turismo, foi tentar mostra pro governo que tem um outro lado, que não tem só esse lado do Senac, não tem só esse lado do Inmetro, que não tem só um modelo de competência, que tem uma outra proposta construída pelos trabalhadores e que dá mais resultado. Então, a perspectiva justamente desse momento é isso e ainda que a gente quer partir do resultado dessa pesquisa, desse movimento todo, a gente deva ir além, a gente vai estar propondo com o ministério que a gente possa fazer uma audiência pública revelando o que essa pesquisa mostrou e apontando pra ver onde que está o erro, onde que o governo tem que investir, onde pode melhorar porque dessa forma como está, o turismo está voltado (com turismo) de negócio, de grana, não de desenvolvimento local, de emprego e renda, de sustentabilidade, de crescimento econômico interno. A gente tem visto várias investidas do próprio governo no sentido de melhorar a economia interna, de garantir um desenvolvimento, de apostar no social, então isso também é compromisso nosso, como uma instituição nacional, em parceria com a CUT, com as escolas, a CUT e os nossos sindicatos, mesmo os que não são, mas tem sindicatos pelo Brasil, é de construir essa proposta, de mostrar a nossa visão e mostrar que é possível, também não adianta criticar só, a gente tem que desafiar, propor, mostrar que tem um outro caminho que pode ser seguido. Acho que é assim, essa proposta desse trabalho de buscar, de desenvolver, ela vem muito nessa linha realmente de conhecer, de se apropriar da realidade que existe hoje, claro que ela não vai ser uma realidade do Brasil porque foram focos, mas se apropriar dessa realidade existente para que a gente possa avaliar qual é o nosso papel, até aonde nós podemos ir, quais as nossas contribuições e quais as nossas proposições, como que a gente faz esse enfrentamento a esse modelo que está aí e que a gente não quer? Então, como uma boa pesquisadora do Dieese, você sabe que sem dados na mão, a gente não tem como provar. Numa mesa de negociação, se você tem um resultado de pesquisa – está aqui, não tem investimento na capacitação, como é que vocês dizem que tem emprego, mas não tem trabalhador qualificado? É fácil dizer – está cheio de emprego; eu ouvi isso na Globo, noticiando, tem emprego, são muitas vagas de emprego, mas não existem pessoas qualificadas; e o que se fala então daquele que se formou em jornalista, advogado, médico que está trabalhando de garçom porque não tem vaga de emprego? Então onde está o problema dessa qualificação? Aí a gente precisa fazer uma avaliação, que tipo de qualificação que a gente vai defender e ajustar nessa proposta.

P: Eu acho que a gente podia falar um pouco sobre o perfil desses trabalhadores do turismo, um panorama geral sobre o perfil dos trabalhadores, pensando um pouco na faixa etária dos trabalhadores, na escolaridade, homens, mulheres.

Lucilene: A gente têm vários e vários dados das pesquisas que inclusive também um contraponto que (vou colocar) que é a questão da formalização do emprego, que vem trazendo, que tem investimento, mas os dados estatísticos infelizmente no Brasil mostra que não é essa beleza toda não da formalidade que existe inclusive chega beirando mais de 40 até 50% da informalidade no setor (), de 40 a 60 dependendo dos locais, então não é uma

realidade que nos deixa tranqüilos, nem pode nos deixar. A discussão com trabalho formal, com carteira assinada, com direito garantido, é uma luta constante do movimento sindical e tem que ser fiscalizada, tem que ser buscada. Em relação ao perfil, você tem assim, em muitos locais você tem pessoas de uma certa idade que estão em cargos mais específicos, você não vê uma faixa etária muito alta, acima de 40, trabalhando em hotel, quando tem é em um ou outro determinado local, às vezes uma camareira, mas na sua grande maioria eles pegam público, pelo menos para determinados setores, pegam público de 20 a 38 anos, é uma faixa etária que permeia e ela também é uma faixa etária que muitas vezes reflete muito na questão da escolaridade porque existem pessoas que já estão há um certo tempo, pelo fato da carga horária eles não conseguem estudar, muitas vezes as pessoas concluem o ensino fundamental, não vai nem para o ensino médio e já vai buscar trabalho e começa em diversos setores, no comércio principalmente, supermercado, é a primeira porta de entrada para o trabalhador, vai lá fazer embalagem, vai embalar mercadoria, vai repor, depois daí é que ele começa a almejar outros espaços. E como existe essa realidade cruel de carga horária além do normal, além do permitido por lei, ela também impede, dificulta que esse trabalhador vá buscar a sua elevação de escolaridade, vá buscar a sua capacitação, então também por isso essa dura realidade de qual é a faixa etária e a escolaridade. Se você pegar, a grande maioria não tem uma qualificação escolar de curso superior, quando tem é até o ensino médio, mas na sua grande maioria às vezes nem concluem o fundamental, não tem a oitava série. Então, é uma realidade que ela diferencia, claro de local pra local, mas na maioria das vezes quando você vai nos espaços, tem muita gente jovem trabalhando e quem não está lá porque que ela almeja, é aquilo que ela quer como profissão, ela está como um momento de ganhar o seu dinheirinho, de se manter, e não tenha dúvida que quando surgir uma oportunidade em outro espaço, vai estar buscando, vai estar saindo. Outra realidade que mexe muito é justamente o período de temporada, da alta, das férias, que também mexe nessa questão da escolaridade, às vezes a pessoa está estudando, mas está sem emprego e está fazendo um esforço, quando surge o momento, ela não pensa duas vezes, eu preciso de dinheiro, aí ela vai trabalhar e por conta da carga horária, não consegue conciliar trabalho e estudo, o que ela deixa de lado? O estudo, pára. Então, é uma realidade que é muito difícil de (mostrar), por isso que precisa ter realmente uma negociação, um compromisso para discussão de política pública e a discussão nas convenções de garantir que a qualificação profissional minimamente seja garantida dentro do horário de trabalho que não impede que o trabalhador depois do seu horário de trabalho possa buscar uma outra alternativa, um cursinho, alguma coisa, ou mesmo estudar. Hoje ainda tem algumas sociedades com educação com aulas de adultos que acaba de uma certa forma facilitando. Mas, eu reconheço que o trabalhador pra trabalhar nessa jornada extensa que existe, com o baixo salário que ele recebe, com a falta de incentivo e apoio pra que ele continue seus estudos e sua qualificação, é muito difícil você ver um trabalhador determinado a sair do seu local de trabalho e ir buscar alternativas – não, eu preciso me qualificar, eu quero estudar, eu quero terminar, eu quero concluir meus estudos, eu penso em fazer uma faculdade; seja na área de turismo ou não, tanto que se você for pegar a faculdade de turismo hoje, você vai encontrar quase nada de alguém que esteja trabalhando com turismo, normalmente são pessoas que tem um poder aquisitivo melhor, são bancadas por seus pais e que estudam e se formam em turismo pra fazer essa coisa de gerenciamento, desenvolvimento, mas não para ser aquele trabalhador camareiro ou faxineiro ou quem carrega mala, recepcionista, garçom, assessor de cozinha, então é muito complicado isso e sem contar que é uma lógica muito cruel porque o trabalhador além de não conseguir o espaço, tempo para se qualificar, muitas vezes ele também não tem motivação pra isso.

P: Uma coisa que às vezes a gente abordava nas entrevistas, mas que a pessoa negava e eu já pude ver que várias estatísticas () com relação à discriminação racial e com () gênero no local de trabalho no setor de turismo ()

Lucilene: Na realidade assim, existem dados estatísticos de acordo com o Cajed que você consegue buscar algumas informações e isso que você coloca é uma grande realidade, as pessoas não admitem que esse fator existe. Existe muito forte porque você pode observar em qualquer hotel que você for é muito difícil você ter um gerente ou uma gerente negra ou às vezes de uma certa idade, bem como a condição salarial, ela sempre tem diferenciação; se for um gerente homem, ele tem um salário, se for uma gerente mulher, tem outro, se isso for uma questão de raça, aumenta mais ainda a diferenciação. Também você pode observar que o contato direto dos garçons, da questão da cozinha, ele não é feito muito por pessoas negras, a grande maioria são pessoas de pele clara que trabalham na manipulação de alimentos visível; a invisível que fica lá atrás escondida, na cozinha, aí você vê mais a mão de obra negra, às

vezes de pessoas mais velhas também, pela experiência de cozinha e aí você observa quando você está no hotel nessas andanças pra lá e pra cá, você observa assim, que a questão das camareiras normalmente reflete isso também, tem camareiras brancas, mas à grande maioria também são negras e faz o trabalho justamente no horário em que normalmente o hóspede não está, então ela fica fazendo um trabalho meio que invisível, ela vai lá, trabalha, deixa tudo arrumadinho, mas ninguém sabe quem fez e que condição essa trabalhadora tem. Então, infelizmente existe muito isso aqui no Brasil e não só no Brasil como em outros países também, no Brasil ainda é muito forte, embora aqui a gente está vendo dados estatísticos que possivelmente até o final desse ano a população negra supere a população branca, existe essa perspectiva, então, dentro desse contexto como é que você pode estar trabalhando essa disparidade? Existem várias campanhas que a gente tem trabalhado com a CUT, a igualdade de oportunidades no que se refere tanto ao homem como mulher, tanto branco como negro, eu tenho que ter a oportunidade, eu tenho que ter uma oportunidade igual ao outro, é o eu, eu trabalho, é a minha desenvoltura, é a minha dedicação que vai trazer essa diferença, mas a oportunidade eu tenho que ter e é isso que está faltando, as pessoas não têm essa oportunidade, não tem tido. E a outra questão, é campanha nacional que é internacional inclusive que até a central () da qual a CUT faz parte tem encampado é a questão de salário igual para trabalho igual, do mesmo valor. Então, quer dizer, se eu sou camareira e sou loira, alta e a outra é negra e baixinha, nós fazemos o mesmo serviço, temos que ter o mesmo valor salarial. Então, devido a essa situação, que ela é gritante porque se ela não fosse gritante, ela não teria campanha, se ela não fosse visível, se ela não tivesse os dados estatísticos, ao contrário do que as pessoas falam, não teria essa preocupação internacional de desenvolver essa questão da igualdade de oportunidades, da remuneração igual pra trabalho igual e principalmente da questão do trabalho decente, das pessoas serem valorizadas pelo que elas são, serem tratadas como seres humanos merecedores de atenção, de respeito. Então, é dura essa realidade, gostaria muito de poder dizer não, não existe, é sonho, alguém falou, mas não é verdade, mas é uma realidade bem presente.

P: Você, num momento da nossa conversa, falou que a qualificação profissional não atende as necessidades do trabalhador, eu queria que você detalhasse um pouco mais, por quê que não atende?

Lucilene: Então, na realidade, é assim, a proposta de qualificação que existe hoje, que nós temos hoje no Brasil ela é na sua grande maioria gerida pelo sistema S que deveria ser um sistema voltado mais para a questão do trabalhador, infelizmente é voltado totalmente para a questão do empregador. Tem algumas iniciativas, pequenas em que existem algumas parcerias do Sesc que é da parte de comércio em que tem algumas iniciativas, mas é muito pequeno e até essa realidade ela é muito difícil de ser trabalhada porque são poucas as pessoas que tem esse debate da qualificação profissional voltada para a educação integral do trabalhador, de conhecer, de garantir, de validar os saberes adquiridos dos trabalhadores, de validar esse saber que eles têm, muitos dirigentes nossos não tem esse debate, não conhecem, não se apropriam do debate de que tipo de qualificação querem e muitas vezes acabam fazendo ainda parcerias com entidades que cai justamente no oposto do que a gente quer. Então, é um processo que a gente tem que construir dia-dia-dia, clarear, buscar, é preciso ser investido principalmente na questão do turismo, já fizemos algumas atividades em parceria com o ministério do trabalho com os dirigentes dos nossos sindicatos para que eles comecem a ter uma outra visão da qualificação profissional. Esse é um debate, que é a consciência de qual qualificação a gente quer, como ela deve ser? Esse é o primeiro debate que tem estar claro. O segundo debate, são as oportunidades porque também se nós sabemos que qualificação a gente quer, mas se não tem os recursos pra botar ela em prática, as condições, isso é um outro dificultador e aí é que entra essa questão do sistema S, que tem estrutura, que tem condições, que tem bons equipamentos, que tem bons espaços, mas que muitas vezes não dá abertura pra que essa discussão seja feita e surja a proposta de outro modelo de qualificação, pelo contrário, ele está já encartilhado, é aquela formação de cartilha, que chegou, está prontinha, está aqui, você vai estudar, você vai questionar em cima disso, fora disso você não questiona. Então é um processo que ele não é fácil de ser mudado, já há muito tempo a gente tem lutado, tem proposto, inclusive via ministério na perspectiva de que o ministério comece a pensar uma outra forma de qualificação, mas tem resistência porque esse atual modelo interessa pra alguém.

P: E você acha que esse seria o caso talvez de uma negociação tripartiti, pensar um modelo de qualificação...

Lucilene: Tem sido um dos espaços que a gente tem conquistado algumas coisas, mas eu acho que só esse espaço de negociação aqui, ele é rico, ele é importante, mas ele tem muita resistência porque se tem um governo que não aceita essa mudança e os empresários não a querem, é muito difícil o trabalhador conseguir mudar, mas ele tem que tentar, nem por isso nós vamos nos furtar de ir para os conselhos municipais de trabalho/emprego, é um espaço de discussão dessa política pros conselhos nacionais de buscar, a CUT já tem tentado com o governo federal para abrir esse espaço dos conselhos do sistema S: Sesi, Sesc, Senac, Sebrae...

P: ()

Lucilene: Agora, nos estados, depois da proposta do governo Lula tem dois, tem dois por estado e um nacionalmente, um () que não tinha. Mas, ainda é muito pouco porque a paridade ela ainda não existe, ela é majoritariamente patronal, então é difícil você ganhar e aí muitas vezes os trabalhadores eles desanimam porque eles vão lá para assinar ata. Os conselhos, conselheiros, eu já fui conselheira () na cidade onde eu morava e a briga é ferrenha e a gente conquistou várias coisas, mas você tem que estar muito () para encarar o debate, para bater. Então a gente teve um papel importantíssimo que a gente tem discutido que deve ser retomado, que foi a qualificação pra conselheiros dos espaços concedidos de políticas públicas justamente para que saibam fazer intervenção, saibam como avaliar, como pensa propostas, como garantir na reunião que aquilo seja realmente realizado e não só conste na ata e afins. Então eu acho que essa quarta qualificação que a gente quer hoje ela está muito distante porque ela está centrada num sistema que é caro, ele não é de () acesso a todas as pessoas trabalhadores, ele tem uma carga horária que não ajuda, que não qualifica na maioria das vezes, ainda bem que depois de muito debate o ministério do trabalho hoje começa a encampar a idéia de que não pode haver nenhum curso de qualificação com menos de 200 horas, isso é muito positivo. Recentemente a gente esteve lá no ministério discutindo o trabalho doméstico cidadão, qualificação para trabalhadoras domésticas e esse foi um dos pontos, a gente nunca vai defender curso com menos de 200 horas de duração. Então, já é um avanço porque aqueles curso de 40 horas, de 60 horas, de 80 horas, os cursinhos Wallita que a gente chamava que naquela época a empresa Wallita dava cursinho de culinária (pra gente fazer docinho) que não qualifica e isso ocorre muitas vezes porque o trabalhador às vezes sai para esse curso, ele teoricamente acha que está qualificado e quando ele se depara com o ambiente de trabalho onde ele tem que botar pra fora aquela qualificação dele, ele não consegue e aí ele também se desestimula – eu fiz o curso agora não serve pra nada. Então muitas vezes você vai ouvir do trabalhador – qualificar pra que? Eu não vou ganhar mais com isso; e é uma realidade. Então, o fato dos cursos serem de pouca duração, não serem dialogados para ver as duas realidades tanto de trabalhador como de empregador como do poder local para o desenvolvimento local é um agravante que ele acaba sendo feito sobre a ótica do lucro e da empresa e isso tem que ser revisto com urgência. Essa questão também dos horários, é aquilo que eu falava antes, horário de qualificação normalmente é depois do horário de trabalho e aí as pessoas tem outras coisas, tem sua casa, tem seus filhos, tem sua vida, mora longe, não tem transporte, às vezes tem que se sujeitar a ficar longe da família, então como é que essa pessoa vai ter estímulo pra qualificar? () que ela seja feita no horário de expediente? Porque não vai ser só para o trabalhador, o retorno vai ser para o empregador também. Então essas são as questões que a gente vê que a qualificação hoje não atende: o custo; carga horária; o modelo, metodologia e as condições para a qualificação.

P: A programação do Senac de Belo Horizonte desses cursos técnicos para turismo a hospitalidade tem quatro opções de cursos com três horas de duração.

Lucilene: Sério, três horas?

P: Três horas. Alternativas alimentares, por exemplo, eles ensinam noções básicas de higiene na manipulação de alimentos ()

Lucilene: Você imagina ne? Três horas o que você aprende a manipular um alimento?

P: Lavar a mão.

Lucilene: Lavar a mão e talvez dizer que tem que lavar todos os alimentos por fora antes de descascar ou fazer qualquer coisa antes de por na geladeira. E é uma realidade e assim, gasta dinheiro público, que nem esses sistemas aí, vai dinheiro público, tem empregador, mas também tem dinheiro público, gasta o dinheiro público pra fazer () para colocar uma proposta dessa por que? Porque ela não é dialogada, ela não é pensada sobre uma forma inclusive sobre o desenvolvimento local que é uma demanda que a gente tem.

P: Falando um pouco mais de certificação, no Brasil () para qualificação profissional normalmente quais os instrumentos são utilizados () um emaranhado de leis, leis de educação,

leis do trabalho, legislação específica do setor de turismo, aí no caso as normas da Abnt normalmente para sustentação dessa oferta que mecanismos tem sido utilizados?

Lucilene: Esse é um assunto bastante complexo, ele não é tão simples de ser colocado, por exemplo, uma lógica assim na geral, é que para você seguir as normas da Abnt, pra você ter acesso a elas, você tem inclusive que pagar, o que é um absurdo. O ministério do turismo, a Marta sendo a ministra, deu uma amenizada porque ela fez, se eu não me engano, uma portaria em que ela liberou sem custos para ter acesso as normas da Abnt para a certificação e aí entra um equívoco muito grande nessa parte onde hoje o governo, delegam para o Inmetro fazer essa certificação, uma coisa é você certificar máquina, equipamento, outra coisa é você certificar saberes, conhecimento, não dá para misturar essas coisas porque uma máquina não te responde, não pensa, não faz nada, aliás quem mexe nela é que tem isso. Então como é que quem olha se uma máquina está dentro do peso ideal, do tamanho, para certificar ou dar segurança, vai ter essa mesma capacidade de fazer esse debate com o ser humano. Então, pra mim, muito claramente, é um equívoco dar certificação para o Inmetro, eu acho que teria que abrir um espaço de discussão, de construção mais aprimorada onde se discute qual é a metodologia da certificação porque se ela é por um modelo de competências, ela tem uma outra realidade, se ela é de um modelo de qualificar a partir do saber da construção, a partir da proposta da educação integral, (tem outro) e essa defesa que a gente faz, se nós queremos que garanta que um trabalhador seja certificado pelo saber que ele já tem, tem uma pessoa que é cozinheira há 40 anos, 30 que aprendeu da avó, da bisavó, vem de família para família fazendo prato, ela nunca fez um curso de qualificação no Senac de cozinha de três horas para ter um certificado, ela tem o saber dela, ela sabe qual a medida de sal, de água, quanto disso, quanto daquilo, esse saber que precisa ser valorizado, esse saber que precisa ser certificado para que se ela sair do emprego tal, ela com o seu saber, vá para outro emprego e seja valorizado. E hoje, infelizmente o único certificado que é reconhecido nacionalmente é o do sistema S, é do Senac, principalmente na parte do turismo. Então esse é um debate que eu acho que o governo deveria abrir espaços mais propícios para a discussão, deveria ter mais condições de mostrar onde estão as diferenças porque muitas vezes o que acontece abre o espaço e debate e aí você tem uma grande maioria a favor do modelo de competência e uma minoria contra e aí essa minoria é esmagada e não consegue (pesar) uma dinâmica de conscientização de conseguir colocar lado a lado as propostas () diferentes porque tem uma pressão muito grande em cima disso (). Lógico que o capital sempre está visando o seu lado e não o lado do trabalhador, o lado da (). Então esse interesse de que saia a certificação pelo Inmetro, de que saia a certificação pelo modelo de competência, ele tem () do lado do empresariado que eles, diferente da gente, tem uma unidade muito forte (para ir pra cima disso) nós não temos essa unidade tão forte, estamos construindo, mas é muito desigual essa luta por isso que eu acho que não é fácil a gente garantir essa mudança, então você tem que continuar lutando, estar inserindo nossas propostas toda hora até que a gente consiga convencer. E acho que um grande caminho pra isso, se a gente não consegue derrubar isso nacionalmente, é justamente fazer esse debate nos locais, nas políticas públicas locais, a gente () o que nós queremos? Que ali pelo menos parece que é um pouco mais igual a discussão, que você tem uma paridade nos conselhos, você tem uma proposta de construção, só que a gente precisa o trabalhador, a trabalhadora, o movimento sindical, as organizações sociais precisam se apropriar desse espaço e precisa se apropriar com qualidade, não somente ser conselheiro por ser, ser conselheiro sabendo o que quer, o que defende e que propostas tem.

P: () pra campo a gente notou que existe uma série de (hotelerias) parâmetros para a formação profissional, além das normas da Abnt tem qualificação () mais genérico, lei de diretrizes e base de educação, o decreto () que regulamenta a () todas as boas intenções desses

Lucilene: Desses parâmetros mínimos para dar a certificação.

P: Por mais (pobre) que sejam as normas da Abnt, já tem algo a mais do que um curso de três horas, onde foram parar os parâmetros, a normatização, existe pressão sobre o Senac pra seguir esses instrumentos que deveriam regulamentar a oferta de formação profissional?

Lucilene: Na realidade é assim, é isso que eu comentava, a gente sabe que existe esses parâmetros e a gente procura se apropriar deles pra que quando nós (petista) desenvolvamos essa proposta da qualificação () escola de turismo e hospitalidade () como também da Escola Brasil Profissional, () se atentou a isso, a essa questão de garantir principalmente a defesa de um curso não menor do que 200 horas e também não um curso que seja fracionado – agora você vai fazer um curso de garçom, depois você vai fazer um curso de camareiro, você vai fazer um curso de preparo de alimentos, depois o outro de preparo de bebidas, vai somando,

como se as pessoas fossem pedaços e a nossa proposta não, é juntar tudo isso num único curso. Ao invés de você dar trinta horas de garçom, 20 horas de camareira, ou isso ou aquilo, não você tenta trabalhar um conjunto e o ministério do trabalho tem desenvolvido isso na proposta () antes de (Lupi) tinha a proposta da discussão dos atos ocupacionais, que é a discussão da ocupação como um todo e não fragmentada, isso ajuda muito. Então, quer dizer, teve umas iniciativas que vinham caminhando pra esse lado, uma certificação fora do modelo de competência, então a proposta dos arcos ocupacionais que foi a proposta de caminhar um pouco nessa questão das normas da Abnt, de melhorá-las, de garantir que quem fosse certificar cumprisse as exigências mínimas, existia esse debate. Depois da saída de algumas pessoas que tinham esse pensamento do ministério exemplo do próprio companheiro (Americo) que era lá da Bahia e que estava no ministério do trabalho na certificação, começa a voltar esse debate, inclusive o debate que a CUT defendeu a vida toda que é o Pnq – programa nacional de qualificação, que é o que nós defendemos, que é aquela mais ampla, mais dinâmica, com possibilidades de crescimento e agora o ministério vem com outra linha, via força sindical, via Lupi de trazer de volta o plano (forte) que é o plano nacional de informação diferente do geral que é a qualificação () integrada fazendo esse trabalho. Então, realmente tem essa dificuldade porque na nossa visão essa proposta da certificação com o reconhecer do saber, com a proposta da educação integral, ela tem que ser uma política de estado, não uma política de governo porque a partir do momento que mexe com alguém ou uma pessoa base, chave do local, isso vai tudo por água abaixo. Se é uma política de estado não, ela tem que ser seguida, ela tem que ser cobrada seja no município, seja na cidade, seja no estado ou nacionalmente, se ela se tornar uma política de estado, ela tem mais propriedade de você cobrar – não, isso aqui é uma proposta do estado, está aqui, tem que ser seguida. Você poderia com muita propriedade chegar lá no Senac e falar, onde está a lei clara de questionar um curso desse, como é que vai, qual seria o caminho hoje? Era um conselheiro do Senac pegar isso aqui () e fazer uma denúncia. Os parâmetros mínimos para a qualificação, como é que dão um curso de 3 horas? Então é denúncia. Agora, quando é política de governo você sabe que existe essa lógica e aí cada um puxa a brasa pro seu assado. Então, como tem uma pressão forte do empresariado (), aí eles querem mostrar que eles estão agindo com a responsabilidade social deles, virou moda dizer que você é responsável socialmente, responsabilidade social das empresas virou moda agora, só falta colocar um selinho de socialmente responsável para dar um curso de três horas. Então é uma divergência muito grande, muito forte e que a gente precisa ver qual é o mecanismo mais forte para ter esse momento já que essa condição mínima não está sendo garantida. Mas é essa lógica também, você não pode fazer essa denúncia sem está acontecendo, está acontecendo aonde, como? Aqui, essa pesquisa nos ajuda, por isso a importância, que até quero dialogar depois com os companheiros das escolas, outro dia eu estava pensando, puxa nunca essa pesquisa vão deixar nisso, acho que a nossa proposta vai ter que ser dialogada com a CUT nacional, chamar uma audiência pública, construir com algum deputado, senador, jogar isso para a sociedade brasileira, fazer nos estados onde a gente desenvolveu isso e mostrar como é que está isso, qual a relação, o que a sociedade tem a ver com isso? Então essa pesquisa ela vem com muita força, vai sair as publicações depois, com as análises com os pontos de vista que vai contribuir para fazer esse debate posterior, que qualificação profissional que a gente quer? Não sei se respondi.

P: Eu achei interessante porque nessas entrevistas todas que eu fiz, todas elas eu perguntei o que achavam sobre itinerário formativo e nenhuma delas sabia o que era itinerário formativo...

Lucilene: É porque e uma lógica que voce, o itinerário formativo é uma coisa (cultural) o que tem a ver com o que está aqui dentro? Por exemplo, quando vocês colocaram as perguntas, vocês desafiaram a colocar, foi um processo de construção sobre vários olhares. Essa proposta de processo normativo itinerante formativo porque é construir a variação de vários olhares e daqui a pouco o Antonio tem um olhar e a (Cut) tem outro, então nós precisamos botar aqui na mesa () porque são importantes vão nos dar outros (pareceres). Então essa lógica que você tem que ter muito claro o que você quer e o que você quer atingir e a formação é isso, a qualificação é isso, o que você quer com essa qualificação? E aí fica muito claro o que eles querem, (querem) o trabalhador alienado, eles não querem um trabalhador consciente de qual propriedade que ele vai ter, de qual valor agregado quando ele fizer um curso que o qualifique mesmo, que ele saia com uma consciência crítica de contribuir, de exigir seus direitos, garantir que o seu local de trabalho seja (digno). É muito claro o que ele quer, o trabalhador diga – eu tenho curso no Senac; mas que não sabe o que isso significa pra vida dele. Então nós, temos que ter claro o que nós queremos e a nossa proposta de educação, a

nossa proposta de qualificação não é essa, por isso que a gente tem tentado, com o pouco fôlego que a gente tem, permear, (espernear) mostrar que não é isso. Quando a gente negociar esse curso do turismo, quando a gente chegou lá o pessoal falou – tem x recursos; está bom, o que nós podemos fazer com esse x recurso? Vamos pensar alguma coisa. Normalmente quando é para trabalhador eles vão cortando, vão passando a tesourinha, vão tirando cada vez mais e você tem que ir adequando, mexe na área técnica, tira lanche, pede lá para o público local o lanche, transporte para poder dar conta, para garantir uma aula técnica de qualidade, com conteúdo. Não é fácil não, tem que espernear. De qualquer forma estou à disposição.

CD=1.17

(p/roteiro)

Entrevista – Marcos Aurélio Luiz e Paulo Roberto Silva FETHEMG trab

P: Economia de BH

R: Eu acho que é de crescimento.

Com bases estatísticas, em Sete Lagoas 70 km daqui, está indo para lá de imediato 30 empresas entre elas Coca-Cola, e outras grandes indústrias lá pelo norte de Minas. Acho que está em fase de expansão, o governo tem jogado pesado em conseguir trazer parcerias. Então eu diria que é de crescimento.

Eventos de tecnologia estão ocupando a região.

P: Turismo em BH

Tem muito turismo de negócio, turismo rural.

Empreendedorismo, ecologia, em função locais bons para eventos, rede hoteleira em crescimento. É realmente turismo de negócio.

Colocar BH no centro, lugar que tem muita cachoeira, muita área verde, espaço mais de 60, 70 quilômetros da cidade, para turismo, show, teatro.

P: volume de emprego e mão de obra

R: um dos grande problemas aqui é de baixo salário. Salário mínimo seguimento hotelaria. Tem muito trabalhador prejudicado. Salário baixo não tem incentivo. Antes do empresariado qualificar o trabalhador é ele saber da necessidade, da importância. Se não tiver mão de obra mais valorizada e o empresário mais qualificado não vamos avançar. Tem trabalhador sem experiência. Qualificar o guia,

A questão da demanda o trabalhador não tem incentivo.

Dificuldade muito grande.

O trabalhador, dormiu mal, comeu mal ele nunca vai atender bem. Então investimento na qualificação passa, além de melhores salários, treinamento bom ter preparação da mão de obra como um todo.

O trabalhador trabalha mais de 12 horas por dia e ele sai dali vai ter que ajudar, ajudar o turista muito mal.

P: Piso salarial definido

R: na média é salário mínimo. Significa que se não tivesse sindicato dos empregados a categoria ia ganhar mais. O sindicato não negocia. Para entrar com dissídio coletivo tem que ter o comum acordo.

P: principais segmentos do turismo em BH

R: Em BH hotelaria, bares, restaurantes. É uma cidade muito agitada, quando chega 6, 7 horas o pessoal todo nas ruas. Bares, a comida também é outro atrativo. Tem a feira, época de fim de ano uns 500 ônibus para fazer compras na feira, e (normal) 250, 300 ônibus.

Moda: tem o bairro preto, sacoleiro, de acabamento melhor valor, agregado maior. Região da moda vem gente do Brasil inteiro.

P: Equipamento: oferta e qualidade da oferta

R: Tem 2 aspectos: um a questão do treinamento do trabalhador. Temos hotéis de qualidade, com equipamentos de qualidade, uma cidade que está se revitalizando, se refazendo a cada momento, nós temos as praças, jardins, teatro em atrações em grande quantidade. Problema com fator humano o homem prestador de serviço não está preparado na mesma altura da quantidade de serviço

Hotelaria má qualidade falta de qualificação do trabalhador, falta de equipamento moderno. É complicado nos dias de grandes eventos no hotel.

Número de quartos insuficientes para atender a demanda.

Poucos trabalhadores: camareira, manobristas

P: hotéis

R: família

P: estrutura da cidade pra atender o turismo

R: O sistema de saúde aqui funciona bem. postos de saúde em BH atendimento, acompanhamento disponível, no bairro visitam em casa. Atendimento é imediato. Atendimento a ocorrência de saúde é satisfatório.

R: Shows, falta espaço para grande shows

P: Transporte

R: Dois aspectos para analisar: um é o transporte público coletivo outro () para poder fluir melhor. Ele ainda é problemático.

P: turismo gera emprego e renda, possibilita () social

R: mão de obra foi substituído pela máquina.

P: consegue atender socialmente

R: Não.

Para crescimento pessoal não é atrativo.

P: nos últimos anos houve mudanças no setor

R: Não mudou.

() com baixo salário o cara vai para fora, vai trabalhar na Argentina, estamos exportando mão de obra qualificada para o mercado externo. E como o turismo é um grande negócio para o mundo o cara aproveita de todo o ensino e vai para fora.

P: cargos de administração (de fora)

R: voce pega um gerente de hotel

Chefe dos hotéis é pessoa da cidade, pessoas daqui mesmo.

P: causa dos problemas apontados, tem haver com o setor ou problema social econômico da sociedade

R: de um modo geral os empresários eles só penam em ganhar, passa de pai para filho, de filho para neto, eles não tem planejamento de futuro. O problema sério que causa o desinteresse em investir na empresa é essa visão que ele tem.

Mão de obra atinge todo o setor, em geral.

Hotelaria é pior.

P: () organização dos patrões ajuste salarial, demanda dos trabalhadores há uma contrapartida 9).

O mesmo problema que o seguimento que nós teríamos para poder () melhores condições de salário e trabalho, é grande. É diferente pegar uma categoria de saúde e a reposição do trabalhador é mais difícil.

Nós, a gente pode até parar o hotel, acabou a greve manda todo mundo embora.

Nós não temos esse instrumento que agrega para poder estar pressionando o patrão.

Tem que melhorar muito ainda. Mas somos no geral organizados.

Acho que o governo para fazer liberação ele tinha que considerar alguma coisa tipo assim: desde que voce qualifique seu trabalhador, dar condições para ele conseguir esses recursos. Cumprir as normas estabelecidas de empréstimos para mão de obra qualificada. Ele chega lá, pega o dinheiro leva para o gerente.

Se não pegar no empresariado nós não vamos

Acho que um Cassino

Solteiros, senhoras, tem que ter um lugar. Quem não bebe não tem lugar para passar.

P: perfil dos trabalhadores do turismo, principais ocupações

R: garçom, atendente, camareira. Função que tem em todos os lugares. Não foge disso não.

P: contratação, carteira assinada.

R: Modelo cooperativa, o trabalhador ele busca cooperativa. Quase ninguém tem carteira assinada pelo hotel.

P: contratação mais homens ou mulheres?

R: Acho que meio a meio. Depende da função. Camareira é mais mulher, porteiro é mais homem. Meio a meio.

P: faixa etária dos trabalhadores

R: Em torno dos 45, 50 anos. Média.

Trabalhadores mais velhos.

P: Jornada de trabalho

R: 12 horas. As vezes perto de 15 horas.

P: relação com sindicato?

R: Muito baixo. Infelizmente o trabalhador vê o sindicato como entidade assistencialista para trazer um médico para ele, um ambulância.

Sindicato a filiação é muito baixa.

Salário é baixo. Pagar Sindicato para que, o que sindicato me dá.

Sindicato inclusive de hotéis.

P: Escolaridade dos trabalhadores

R: Baixa. Primeiro grau

Não tem qualificação

P: Cursos de qualificação profissional, serviço atende

P: O Curso de porteiro é 300 reais, exploração. Ele não recebe isso ai.

Curso de cozinheiro, chefe de cozinha é um curso caro, administrador é 4 anos de faculdade.

Formação básica o Senac dá.

O problema é o preço.

P: Quem mais oferece curso de qualificação em BH além do Senac?

R: o Sindicato

P: Cefet tem aqui?

R: Cefet tem. Formação tecnológica

P: Carga horária

Horário que os cursos são ofertados, de manhã e a tarde, não tem como trabalhar, trabalha das 8 as 18, como fazer curso de manhã, um curso a tarde?

Carga horária 18 horas.

Porteiro fixo, pré, comerciais, serviço hotelaria.

P: auxiliar administrativo 450 reais

Mesmo assim, o horário que estão ofertando.

Salário de 500 reais não compensa o investimento.

P: conteúdo do curso do Senac?

R: O curso que é oferecido para o mercado o Senac tem.

O problema é o preço e o horário.

P: Quem faz os cursos do Senac quem está empregado ou está desempregado?

R: Normalmente é quem está desempregado.

Eles estão com 126 alunos em treinamento. Desses 126, que estão empregados estão com 45 são os que estão empregados. 80

P: Isso que vocês estão falando é do sindicato, não é da federação?

Não. É do sindicato.

P: Quem monta os cursos do Senac? Existe a participação dos trabalhadores, dos empresários?

R: Do trabalhador não.

Já vem pronto.

De portaria somos nós. Eles viram e gostara.

Tem que ver a demanda do mercado.

Eles trabalham com consultores: recursos humanos ou psicólogos, nichos de mercado que oferecem esses cursos montados formatar no Senac e o Senac simplesmente incorpora os cursos. Se a demanda for boa ótimo. Senão encosta ele. Eles fazem experiência.

Acordo com hotel mestre, tem uma distribuição de (PLL), estatuto, então o menor salário é de camareira 1.100 reais, os outros aparte hotéis () excelente de quem frequenta lá, é muito bom.

P: é uma rede grande, não é?

O Brasil inteiro tem esse comando.

P: mas ele se preocupa e tem um respaldo para o empregador, durante a jornada dele ele tem um tempo para fazer um curso?

R:

P: Falta negociação entre sindicato e empresário?

R: Falta negociação. Não pede nada.

De uma forma geral o empresário não está preocupado em gerar emprego, ele está preocupado em gerar renda para ele.

P: O que atrai o trabalhador para fazer curso de qualificação?

R: A melhoria de renda.

Melhor emprego.

Oportunidade financeira para fazer curso bom.

Sistema S, para qualificar.

P: como ele escolhe a escola?

R: Tem várias escolas de informática

Ele não quer saber de carga horária, nome da escola,

De repente o cara chega com certificado de curso de informática, disso ou daquilo

P: então vocês acham que deveria haver uma política de qualificação

R: sim.

P: e deveria ter uma iniciativa de quem?

R: Governo e empresário.

Não é papel do sindicato.

(). Esse dinheiro público não é revertido para a cidade.

Deveria formar alguma regra, alguma norma que obrigasse de alguma maneira a qualificação profissional.

Investir no setor.

P: qual é a vantagem, benefício de o trabalhador se qualificar?

R: Nenhuma.

O empregador não valoriza isso.

Não tem incentivo financeiro nenhum.

P: o Dieese vocês conhecem?

Eu sou filiado.

Federação não?

Não.

troca de telefones e contatos

P: sempre ouvi dizer que a divulgação do curso, o que ele usa, que é usado como parâmetro, se são leis trabalhistas, () uma de diretrizes e bases de educação ou se trabalham com alguma norma específica para esses trabalhadores de portaria, como a norma da (Abnt) por exemplo, do ministério do turismo.

R: Nós da Abnt trabalha com, por exemplo, cursos de excelente atendimento ao público voltado para esse pessoal de portaria. E nesse curso a gente trabalha com as demandas específicas do setor, que a gente sentiu que () sindicato dessa categoria específico, fizemos levantamento, trabalhamos com a LLD e a CBO.

A partir disso, nós () o curso da seguinte maneira: se não me engano temos 6 funcionários envolvidos nesses cursos: técnico informação trabalhista um psicólogo, advogado, técnico de segurança de trabalho, vigilância patrimonial trabalha a questão da auto estima e da econômica, é o trabalhador invisível o porteiro, o faxineiro ele é invisível, colocou uniforme ninguém vê. E a auto estima vai lá embaixo, o cara não se reconhece quanto um ser produtivo na sociedade, em relação à sociedade, desenvolve a questão da ética profissional, a postura profissional e a valorização do profissional, existe muito porteiro, é um trabalho importante para a sociedade e para ele mesmo, para que ele se reconheça como profissional de valor, se não tem preconceito vem para procurar outro emprego, outra função, mas o profissional qualquer função vai exercer na sociedade, mas a sociedade não olha com aquele olhar vão precisar de porteiro, faxineiro está ali o tempo todo, mas para só são percebidos pela ausência.

Você só percebe que tem gari na sua cidade quando ele para de receber o lixo, faxineira está lá todos os dias, faxineira é anônima, não sabem quem é, e a pessoa se sente muito mal com isso. Então a () trabalha muito com psicólogos para poder fazer isso essa valorização do profissional e da profissão.

Outra demanda específica além das condições básicas principalmente abrir porta fechar porta, a postura do (), dentro do curso nós oferecemos aula de informática, hoje em dia está se tornando analfabeto digital, então hoje também tem uma prática de informática que o pessoal pode fazer e tem o inglês e o espanhol.

O curso de inglês e de espanhol ai sim a gente utiliza as medidas do ministério da educação. A LTD.

A gente viu que os professores que trabalham na área estão com curso de inglês e são formados. O mesmo aula de espanhol, basicamente a () que montou o curso de inglês. A gente só mudou um pouquinho porque normalmente nas escolas de nível, primeiro falta estrutura para que a pessoa possa falar aprendem programar. () a primeira coisa é aprender o português, ouvindo repetindo depois 5, 6, 7 anos.

Trabalhamos com a conversação, auditiva, adição do vocabulário. Depois que a pessoa está falando é que a gente começa a trabalhar a questão da estrutura gramatical.

Como todo mundo já é alfabetizado não fica mais fácil trabalhar.

Curso tem 4 módulos para durar 2 anos. Quando está com um ano no inglês que já está falando começa a trabalhar gramatical.

P:

R: 4 módulos. 2 anos. O cara paga 25 reais em 2 anos.

P: quantas horas ao todo?

R: são duas horas semanais

P: Paga 25 reais quando começa o curso e nunca mais paga nada?

R: 25 por mês durante 2 anos. Mas não são 12 meses que ele paga. Não tem aula dezembro e janeiro paga. Então ele paga 25 reais por mês 10 meses. Hoje () reais, durante 2 anos. Agora passou para 25, então o pessoal que entrou agora paga mês e fica 2 anos o mesmo preço. Dois anos de curso vai pagar 25 reais para fazer esse curso.

Começa a falar inglês, quando começa a parte da gramática ai aparece as maiores dificuldades porque o cara tem dificuldade com o português, com a gramática da língua portuguesa, e ai fica complicado para ele e ai ele desiste.

Turma é de 20, 25 alunos, só que até a metade do curso que o pessoal já está mais, 20 para dentro da capacidade escrita e aí a dificuldade.

P: CBO – estrutural do curso () título ocupação gera referência para construção qualificação

R: Exatamente, teoria.

Partimos disso não significa que ele vai seguir demandas próprias por exemplo, estrutural com curso que é a questão da faxina. O cara acha que ele faz a limpeza do hotel e não é a mesma coisa.

Estamos separando onde ele vai aprender não misturar produto, a medida, a quantidade qual que é a área que ele pode trabalhar

Voce pega uma faxineira de 60 anos de idade, sozinha ela vai tentar, ganhar um salário mínimo. No outro dia e ela vai dar graças a Deus que mudou, não mandou limpar, não vou limpar. Agora se der para ela uma vassoura, e o pano? Não ensina nem como limpar nem nada. Ela gasta 3 litros de detergente num banheiro, desinfetante no banheiro, enquanto 3 litros é suficiente para um prédio todo. Então a falta de qualificação traz prejuízo.

O Pão de Açúcar eles não contratam ninguém que não tenha segundo grau. Para faxina. Não sei se isso é verdade, me falaram.

Mas por que, se eu tiver segundo grau não vou ser faxineira.

É que você pode ser faxineira ou não. Não é o fato de escolher.

Que tem um programa lá que referencia com faxineira ela virar caixa, já tem aquele, parece que existe um aproveitamento nesse sentido.

Inclusive para saber como que vai diluir um determinado produto de higiene na água, passar o pano nesta direção ou nessa para não estragar a superfície, um cara que não fez segundo grau não tem formação.

P: Senac, curso negociação respeito curso vai trabalhadores Senac para

R: os cursos são montados

P: esses cursos que vocês oferecem aqui têm algum tipo de negociação, na hora de formatar o curso quem é consultado?

R: O curso de inglês e espanhol não. Agora quando for um curso de portaria nós fizemos 16 reuniões com o setor, cada reunião conversava com 5 profissionais: porteiro, zelador, faxineiro, não só portaria, para ver como que era a prestação do serviço, para a exigência e o que eles achavam que.

Feita todo dia formalmente e foi moldado. A partir disso procedia a uma série de que foi repetindo uma série de questões que começou da figurar o curso com base e nessa pesquisa que eu fiz com os porteiros

P: articulação entre o curso depois o encaminhamento dos trabalhos, saem empregado pelo fato de terem o curso

R: não saem empregados, as empresas elas pedem ao término de cada curso, servir para elas a lista pessoal aprovado, esse curso prova avaliação. Se perder aula só a primeira, na segunda já perdendo o curso porque a primeira aula é apresentação, proposto os objetivos, uma dinâmica, são curso rápido 40 horas, Segundo G já está fora do curso.

Quando termina curso mando lista com telefones deles e as empresas a maioria é contratado, eles fazem uma avaliação para empregar quem quer trabalhar na empresa 26 turma qualificadas, profissional autorizar pelo monitor, pelo instrutor fica autorizado a delegação, fazer uma seleção, o cara fala: eu quero os melhores, recursos humanos seleciona a mão de obra.

P: trabalhadores curso qualificação profissional, esse certificado funciona a partir do reconhecimento social () o Senac, certificado do Senac, muitas vezes tem 50 regulação da parte do () e certificado trabalhador transmite

X qualificado do Senac

R: influencia na educação formal

Acho que é uma falha.

Acho que deveria ter alguma forma de reconhecer essa formação, porque o contrário acontece. Se voce tem uma educação formal na universidade começa fazer cursos então eles agregam valor a sua formação, voce vai disputar uma vaga no mercado de trabalho, eu sou formado em engenharia precisar isso, fiz um curso daquilo, daquele outro tudo isso agrega valor. Se voce não tem essa formação só o curso não vale nada. Ele é excelente profissional, o que vale é o

amigo, o reconhecimento do mercado de trabalho pelo seu desempenho e ainda assim a sua formação é inferior a do outro que talvez menor capacidade, menor conhecimento de mercado. Deveria haver alguma forma de se valorizar isso porque troca experiência também.

P: ultima pergunta, certificação profissional tem procurado trabalhar (), com questão certificação profissional, formação trabalhador intermediário, curso de um ano e meio 6 meses curso primeiro modulo certificado instalação continua curso mais um certificado. Completa curso com mais 6 meses certificado. Formação permite o trabalhador em algum momento no meio do caminho problema ele saiu do caminho certo

R: parou no já uma bagagem certificada anterior

Conhece aqui na região algum curso formação

R: não conheço. Normalmente o que a gente vê é tudo ou nada. Fazer um curso de 4 anos se para 3 anos e meio não tem nada

P: qual sua opinião fazer um curso estruturado dessa forma?

R; muito interessante principalmente se tiver a prática fazer um curso instalação residencial sem a caixa (alarme) não vai adiantar.

P: garçom mestre por exemplo.

R: qualquer curso que vai trabalhar, menor qualificação formação, educação formal, se o cara for alfabetizado pode fazer o curso com ele, ele excelente profissional. Qualquer curso que vai ser formatado dessa maneira ele tem

P: que curso que tem disponível, ele tem a prática

R: tem. Esse do Senac, do Sesi, do sistema S coloca a prática, a prática é nas oficinas, não no mercado de trabalho, tem a prática dele dentro do ambiente de formação escolar, do curso dele.

Aqui nós fazemos, mas o curso é cheio de dinâmica porque tem dentro do curso de grafia, para o cara aprender fazer um relatório, acho que fazer um relatório ele sabe, ele não sabe fazer a grafia, tem que ensinar fazer o relatório, nem que esteja errado a mensagem tem que passar. Voce não pode fazer um relatório () porque não soube expor com clareza.

Quase ninguém faz isso. É um curso ofertado, quer fazer um curso grafia, quer fazer redação, gramática só de grafia para o cara aprender.

Igual aprender fazer uma letra legível.

Quando eu pego não quero nem ensinar o cara escrever a frase só quero que aprenda a escrever legível. Quando o cara aprende escrever legível ele vai escrever bem. Ai muda.

Então tem demanda específicas, pego dois ou três alunos que trabalham com ele e o tempo de função, da disponibilidade de cada um. Forma resolvida o ensino formal educação formal curso ele não consegue.

Em Vitória mês passado, num hotel um cara fala bem, conversa bem, todo escolado, um rapaz que trabalha no hotel, o cliente pediu pra ele anotar um bilhete, o cara não conseguia escrever, é um analfabeto funcional, ele não conseguia escrever.

É complicado

P: muito obrigada.