

A BAIXA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL É A RESPONSÁVEL PELO DESEMPREGO?

Maria Lúcia Gili Massi, Aline Cristina Perez, Cíntia dos Santos Alves, Izabel Cristina França Quintino, Renata Gomes de Souza, & Valéria Cristina de Souza.

Faculdade Instituto Paulista de Ensino, Rua Euclides da Cunha, 377, Centro, Osasco, SP, CEP 06016-030.

RESUMO

As mudanças no mundo do trabalho desencadeadas pela globalização diminuem a oferta de postos de trabalho e responsabilizam o indivíduo pelo seu desemprego, dizendo-lhe que a sua baixa qualificação profissional impede-lhe de encontrar uma ocupação. Com o objetivo de testar essa hipótese neoliberal, foi realizado este estudo entre os egressos da primeira turma de formandos de 2008, do curso de Administração de uma Instituição de Ensino Superior, localizada em Osasco, SP. Os resultados mostram que 75% desses egressos estão atuando na área administrativa e ocupando cargos de nível superior, porém a pesquisa de campo, mediante aplicação de questionário, também revelou que há outros elementos interferindo no processo de inserção dessas pessoas no mercado de trabalho.

Palavras-chave: qualificação profissional, empregabilidade, desemprego, inserção profissional.

ABSTRACT

The changes in the job market initiated by globalization reduce job offers and blame the individual for his/her unemployment, saying that his/her low professional qualification is the cause for not finding a job. With the objective of testing this neoliberal hypothesis, this study investigated the first class of undergraduate students of 2008, in the Administration course of a Higher Education Institution, located in Osasco, SP. The results show that 75% of these former students are working in the administrative area and occupying positions of a higher level, but the research, through the application of a questionnaire, has also revealed that there are other elements interfering in the insertion process of these people in the job market.

Key-words: Professional qualification, employability, unemployment, professional insertion.

INTRODUÇÃO

Um dos grandes desafios ao desenvolvimento ou crescimento do Brasil cabe à educação. Crescimento e desenvolvimento embora pareçam sinônimos carregam divergências ideológicas entre si. Divergências que influenciam fortemente o sistema educacional brasileiro. Para o Banco Mundial, fortemente postado como apologia liberal ortodoxa, desenvolvimento significa quase que exclusivamente crescimento ou geração de renda. Para a Organização das Nações Unidas (ONU), mesmo não se desvinculando totalmente do aspecto econômico, a noção de desenvolvimento vai muito além do mero crescimento de renda, e acena para a relevância da cidadania, apontado no Relatório do Desenvolvimento Humano (Ipea, 2009).

Seguindo a ONU, o Brasil poderia encontrar na educação sólida perspectiva de oportunidade para os pobres, levando-os a construir as suas cidadanias e tornando-os protagonistas de suas emancipações das redes assistencialistas, que fazem deles objetos de estudo, mas não pesquisadores de suas pobreza. Os assistidos desenvolveriam as habilidades de saber pensar, saber analisar criticamente sua condição sócio-histórica, aprenderiam a se defrontar com seus problemas e a se encarar como agentes de um processo de mudança para fazer do Brasil um país desenvolvido economicamente, porque já se observou que o desenvolvimento social e a decorrente melhoria das condições de vida e bem estar estão associados ao crescimento econômico, mas, desenvolvido, sobretudo, sob o ponto de vista cidadão e humano (Ipea, 2009). Essa noção de oportunidade teria campo fértil, pois abarcaria também os estudantes que são politicamente pobres, independentemente da classe social a que pertençam, e eles aprenderiam a tomar consciência de seus deveres e de seus direitos sociais, individual e coletivamente.

No entanto, estamos longe de um nível educacional que permita à maior parte da população alcançar esse patamar de autonomia. O sistema educacional brasileiro, cujo Ministério tem menos visibilidade política que o Social, tem preparado seus usuários para reafirmarem a sua estrutura de atraso.

No contexto neoliberal em que o mundo globalizado enquadra as economias mundiais, o assistencialismo praticado aqui, mediante a distribuição de renda, é gesto digerível pela sociedade capitalista, porque não redistribui renda, mas acomoda conflitos sociais com custos pequenos, e os assistidos, marginalizados do sistema, têm ínfimas oportunidades de se inserirem no mercado de trabalho cada vez mais seletivo e exigente (Ipea, 2009).

Do mesmo modo que a relação entre educação e crescimento se mostra complexa, porque incontáveis são as motivações humanas perante as circunstâncias da vida, atrelar



educação tão fortemente ao mercado de trabalho também é temeroso, pois não há evidências, nos estudos realizados, que comprovem o discurso neoliberal que propaga que o capital educacional do trabalhador garantiria empregos de melhor qualidade e de maior remuneração (Balassiano et al., 2005), daí a importância de se realizarem prospecções nessa área.

A relação de educação com o mercado de trabalho tornou-se mais forte nesta nova fase do capitalismo, em que a mais-valia tem como base a ciência e a tecnologia. Conhecimento como capital adentrou nas dinâmicas produtivas ao privilegiar maneiras imateriais de produção, tais como as Tecnologias da Informação e Comunicação, que requerem conhecimentos e habilidades mais exigentes e elevados. No início da década de 1990, celebrou-se a parceria entre educação e conhecimento de um lado, e, de outro, a transformação produtiva, porém logo se evidenciou a tendência à subserviência da educação e do conhecimento, porque as novas dinâmicas produtivas apreciam trabalhadores que saibam pensar produtivamente bem, mas que evitem pensar como cidadãos. Do ponto de vista da cidadania, ainda que a questão produtiva seja fundamental, não é primordial, porque a primeira questão é a conformação de uma sociedade mais igualitária, condição necessária ao bem-estar social (Ipea, 2009).

Mesmo desempenhando um papel funcional nesse novo contexto capitalista, a educação, que antes era desejável, tornou-se condição produtiva e ficou admitido que a qualidade da educação gera a qualidade na produção. Baseadas nessa premissa, as empresas mais avançadas têm criado climas internos que favoreçam a aprendizagem e exigido de seus empregados a educação continuada, ou aprendizagem contínua, entendida como capital intelectual capaz de levar aos atos de inovação, à produtividade e à competitividade do mundo globalizado (Eboli, 1996). A noção de gestão do conhecimento, apoiado no capital intelectual das pessoas, firma-se nesses mesmos princípios e a educação, tratada como ativo intangível, agora participa da cadeia de valor das organizações (Stoekicht, 2006).

As inovações ocorridas na tecnologia e as desencadeadas pela reestruturação produtiva fizeram com que os empregos não compatíveis com as novas práticas desaparecessem, promovendo o chamado desemprego tecnológico. Apesar de tal evidência, não há convergência entre os estudiosos sobre as causas do desemprego. Para alguns, a reestruturação produtiva é a principal responsável pela redução na oferta de postos de trabalho (Castel, 1998), para outros, a causa principal é a associação entre reestruturação produtiva e globalização econômica (Pochmann, 2001). Outros, ainda, atribuem a responsabilidade à combinação da reestruturação produtiva com o despreparo dos trabalhadores para assumir os novos postos de trabalho (Barros et al., 2001). Finalmente, a vertente mais importante e de maior visibilidade na mídia e orientadora da política pública de capacitação do trabalhador



desde 1995: o Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador - PLANFOR, é a que atribui a causa do desemprego à baixa qualificação profissional e ao reduzido índice de escolaridade da população brasileira para assumir os novos postos de trabalho (Balassiano et al., 2005).

O PLANFOR, financiado com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador, democratizou o acesso dos trabalhadores, em situação mais vulnerável no mercado de trabalho, à qualificação profissional, mediante uma atuação do Estado, caracterizada pela descentralização e o estabelecimento de parcerias com a sociedade civil, garantindo, com essa ação, o envolvimento dos atores sociais interessados nas decisões sobre a qualificação a ser desenvolvida (Bulhões, 2004).

No relatório sobre o desenvolvimento, o Banco Mundial afirma que a melhoria da capacidade do trabalhador é essencial para o êxito econômico numa economia global cada vez mais integrada e competitiva (Banco Mundial, 1995). Subjaz a essa declaração que o investimento em educação propicia ganhos de produtividade e o aumento no número de postos de trabalho de melhor qualidade, conduzindo ao crescimento econômico. Ao manifestar que os investimentos em formação profissional desenvolvem competências para a gestão dos sistemas empresariais, o Banco Mundial revela que o problema não é a falta de emprego, mas a falta de empregabilidade do trabalhador.

Empregabilidade e competência são vocábulos de uso frequente nos espaços acadêmicos e empresariais hoje em dia, que preteriram o termo qualificação. Mas, será que esses termos, em alguma instância, se compatibilizam?

No Brasil, na década de noventa, sintonizado com as orientações do Banco Mundial, a noção de competência passa a ser o eixo norteador da política educacional para a formação de docentes e da reforma curricular da educação básica e profissional. E a promessa de empregabilidade, apresentada pelo mundo empresarial como a possibilidade de inserção, permanência ou reinserção no mercado de trabalho, defende a ideia de que a posição ocupada pelo indivíduo nesse mercado dinâmico e em constante transformação é definida pelos seus atributos pessoais, onde a educação, respaldada pela noção de competência, ocupa um lugar de destaque.

Embora não haja unanimidade entre os pesquisadores na definição do termo competência (Dutra, 2004), a prática empresarial nos sugere a explicação francesa: refere-se ao ato do empregado mobilizar seus saberes, integrando e transferindo um conjunto de conhecimentos e capacidades em estoque de forma a obter uma resposta válida e adequada a uma situação de trabalho (Le Boterf, 1995). Tal noção harmoniza-se com as interpretações de Diaz & Movilla, 2007, ao mencionarem que para que uma pessoa leve a cabo exitosamente uma atividade laboral determinada, deve demonstrar na execução dessa atividade laboral, um



desempenho eficiente, posto que a competência é algo real e demonstrado, o que não se pode confundir com uma potencialidade a ser demonstrada no futuro. Há diferença entre dispor de estoques de recursos cognitivos, técnicos e relacionais e mobilizá-los de modo operativo e eficaz na realidade prática do trabalho (Machado, 2003). Portanto, competência não se refere a um potencial de conhecimento, de habilidade e de atitude armazenado dentro do indivíduo, a ser, quem sabe, um dia exteriorizado, mas de sua efetiva prática no trabalho. Nesse sentido, a noção de competência no ambiente corporativo indica que a educação formal, mais alicerçada sobre os recursos cognitivos, não é o seu único elemento constituinte, mas há outros.

Segundo Tomasi (2004), a noção de competência chega à sociologia do trabalho, a partir de 1985, pelo discurso de empresários estrangeiros preocupados com as mudanças ocorridas no mundo laboral, em particular com as mudanças efetivadas nos postos de trabalho, e passa a ser alvo de investigação de economistas e sociólogos, antes envolvidos com a noção de qualificação.

A noção de qualificação, surgida no pós-guerra, quando o Estado social exercia papel central na sociedade e impunha um sistema de regulação entre capital e trabalho, evoluiu para a de competência. A qualificação se baseava em dois sistemas instalados na época: as convenções coletivas e o ensino profissional: estabelecendo uma relação entre saber-fazer, emprego e salário. O contrato de trabalho estaria em consonância com as condições estabelecidas coletivamente entre os sindicatos patronais e os de assalariados, assegurando que o pagamento corresponderia aos saberes e às capacidades que os empregados detivessem e cujas existências seriam atestadas por seus diplomas (Dugué, 2004).

A qualificação, nessa época, era a base para pensar e construir a transmissão dos conhecimentos profissionais. A partir dela se organizava o processo de ensino-aprendizagem, do mesmo modo que hoje a noção de competência direciona toda a política educacional do Estado (Furtado et al., 2004).

As crises econômicas mundiais ocorridas a partir da década de 1970, na década de 1980, atingiram o coração do sistema financeiro, sinalizando para a necessidade de uma reestruturação econômica de caráter desregulamentador, com ampla redução do valor da força de trabalho. A reação social e a ausência de alternativas de sustentabilidade política das medidas de retirada de direitos levaram o Banco Mundial, na década de 1990, a estabelecer diretrizes no sentido de corresponsabilizar às dimensões política e social pelas mudanças, que deveriam, juntas, integrar medidas econômicas de privatização, liberalização e desregulamentação (Ipea, 2009).



Nesse novo cenário, ergueram-se os blocos econômicos, e os países de estruturas econômicas modernas e ativas passaram a exercer poder sobre os demais. A tecnologia, incentivada por grandes grupos financeiros e econômicos, avança. A legislação de proteção do trabalhador reduz as garantias e gera menos responsabilização do Estado, e, com isso, a classe trabalhadora se fragmenta, torna-se mais heterogênea e diversificada. O capitalismo que se firmou, em substituição ao modelo taylorista-fordista, conhecido como globalização neoliberal, promoveu transformações de grande alcance no modo de produção, que se fragmenta, se especializa e se torna flexível (Frigotto, 2001). Com as mudanças nas tecnologias e no trabalho, a educação formal e a qualificação profissional emergem como elementos da competitividade das empresas e da empregabilidade dos empregados.

A qualificação, adaptada à forma de produção taylorista, que repousa sobre a rigidez de postos de trabalho e diploma, não é mais compatível com o dinamismo e a flexibilidade do mundo atual de trabalho, que exige um novo tipo de talento humano, dotado de competências (Hipólito, 2006). Nesse sentido, o termo qualificação profissional, para responder às novas exigências do mercado de trabalho, que vão muito além do “saber-fazer” relacionado ao treinamento para operações básicas e específicas de postos de trabalho fixos, remodela-se e se compatibiliza com os novos requisitos educacionais que estão sendo mais valorizados, como a elevação do nível de escolaridade e a melhoria das habilidades, também chamadas competências (Bulhões, 2004).

Nesse passo, um termo se confunde com o outro, e o Mapa do mercado de trabalho no Brasil: 1992-1997 (IBGE, 2001) se refere ao aumento do nível de escolaridade entre os brasileiros como melhoria do nível de qualificação do trabalhador. Desse modo, o termo qualificação amplia-se, referindo-se tanto aos cursos básicos, de duração variável, sem regulamentação curricular e sem pré-requisito de escolaridade, quanto aos cursos realizados em Instituições de Educação Superior, incluindo as pós-graduações. Assim como a noção de educação se confunde com qualificação, a noção de competência concorre com qualificação (Machado, 2003).

O que se observa é que não importa qual seja o termo escolhido, a inserção no mercado de trabalho hoje sugere estar ligada a um perfil de trabalhador que investe no aumento dos recursos educacionais capazes de facilitar a sua ocupação e que apresenta uma escolaridade superior à esperada (Bulhões, 2004).

Nessa perspectiva, a formação profissional se alinha às exigências do mercado de trabalho levando nessa direção as instituições, os currículos e a educação dos estudantes, e, desse modo, a política pública de qualificação para o trabalho garante as condições de manutenção do capitalismo e dos valores de dominação neoliberal, que defendem que a



posição ocupada pelo indivíduo no mercado é resultante dos seus méritos individuais, determinados pela qualidade de seus atributos, pela gama de seus conhecimentos e pela eficácia de suas capacidades pessoais (Furtado et al., 2004).

Essa noção de empregabilidade, que emerge da ideologia neoliberal, subtrai do indivíduo o direito social do emprego (artigo 6º da Constituição Federal), e imputa-lhe a responsabilidade pela sua formação e obtenção de trabalho. O deslocamento, para o plano individual do que seria responsabilidade social (Balassiano et al., 2005), motivou a realização deste estudo que, embasado na hipótese neoliberal, pretende verificar se a baixa qualificação profissional, entendida em seu sentido ampliado, é a responsável pelo desemprego que possa existir entre os egressos da turma de formandos de 2008, do curso superior de Administração de uma Instituição de Ensino Superior, localizada em Osasco, SP, cujo curso obteve o 39º lugar no ranking no Estado de São Paulo e o 85º lugar no País (é importante dizer que 2137 instituições participam do ranking) no Exame Nacional de Desempenho de Estudantes – ENADE.

Pela relevância do tema, este trabalho se justifica, uma vez que há poucas pesquisas nessa área e seus resultados poderão contribuir com o debate travado entre economistas, sociólogos do trabalho e educadores. Na dimensão prática, os resultados poderão auxiliar aos jovens na decisão sobre a escolha do curso e ajudar nas futuras pesquisas com os egressos, no sentido de identificar suas lacunas de competências para propor programas de extensão.

MATERIAIS E MÉTODOS

Os elementos que fundamentam a noção de empregabilidade, apresentados na introdução deste estudo, nortearam a elaboração de um questionário, constituído de informações de caracterização dos respondentes e mais 24 questões, classificadas nas categorias de perguntas: abertas, fechadas, sendo a maior parte delas do tipo SIM/NÃO, e de tipo misto (Richardson, 1999), a ser aplicado em todos os egressos da primeira turma de formandos do curso de Administração de uma Instituição de Ensino Superior, localizada na cidade de Osasco, São Paulo, ocorrida em dezembro de 2008. Quinze egressos foram convidados a responder o questionário, mediante contato telefônico, pessoal e encaminhamento de e-mail formalizando o convite, esclarecendo o objetivo do trabalho e explicitando o compromisso de tratamento sigiloso dos dados e, posterior, devolutiva dos resultados.

O instrumento de coleta contemplou os dados seguintes: (1) caracterização dos respondentes: nome; sexo; idade; formação acadêmica; escolaridade dos pais; se trabalhou



durante o curso de graduação e o cargo ocupado; (2) questões abertas e fechadas sobre a escolaridade formal e os cursos de qualificação realizados antes, durante e após a conclusão da graduação; (3) questões abertas e fechadas sobre a inserção, permanência e reinserção no mercado de trabalho; (4) uma questão aberta sobre outros atributos entendidos como diferenciais competitivos da empregabilidade do egresso.

As perguntas, cujas respostas eram do tipo SIM ou NÃO, indagaram: 1) se o egresso está empregado; 2) se atua na área administrativa; 3) se a relação empregatícia é formal; 4) se a empresa investe na aprendizagem contínua dele; 5) se ocupa cargo de nível superior; 6) se a formação de Administrador foi determinante para a atual ocupação profissional; 7) se a formação de Administrador juntamente com os cursos realizados foram determinantes para a ocupação profissional atual; 8) se os cursos de qualificação realizados foram determinantes para a atual ocupação; 9) se o egresso tem se preocupado com a sua qualificação profissional; 10) se cursou outra faculdade. Caso as respostas, às questões aqui enumeradas como 1 e 2, tenham sido NÃO, o egresso foi questionado do por quê? Para as respostas SIM das perguntas aqui enumeradas como 4 e 10, o egresso foi estimulado a dar especificações relacionadas aos cursos e outros investimentos feitos por ele mesmo e pela empresa em que trabalha em sua aprendizagem continuada.

As questões fechadas e com múltiplas possibilidades de respostas pretenderam obter dados acerca de: 1) a região em que o egresso trabalha; 2) como ele teve acesso ao emprego atual; 3) sua renda mensal e 4) frequência com que mantém contato com os colegas de turma de formandos.

As questões abertas indagaram: 1) tempo em que está no emprego atual; 2) número de empregados da empresa atual; 3) tempo de experiência na mais recente área de atuação; 4) especificação dos empregos anteriores; 5) outros atributos da empregabilidade do egresso, além da escolaridade, experiência e dos cursos de qualificação profissional realizados.

Em uma questão de ambos os tipos, ou de tipo misto, foi solicitado, a cada respondente, que priorizasse entre quatro possibilidades enunciadas, a saber: 1) a experiência profissional; 2) a escolaridade formal; 3) os investimentos em cursos de qualificação profissional e 4) a indicação de um aparente ou de um amigo, qual julgava mais importante para se obter um emprego atualmente. Nessa questão foi aberta a possibilidade de o egresso acrescentar uma opção, desde que a priorização permanecesse entre quatro opções, em que a prioridade 1 seria a de maior importância e a 4 a menos importante. Essa proposição foi planejada para servir de controle às respostas dadas pelos egressos nas demais perguntas, uma vez que todas as indagações do questionário circundavam em torno das quatro opções apresentadas nessa questão de controle.



Elaborado o questionário, foi feita, na segunda quinzena de março de 2011, uma aplicação piloto em seis alunos do curso de Administração, a fim de identificar a necessidade de correções, para garantir que o entendimento das proposições pelos futuros respondentes fosse uniforme e estivesse alinhado com o objetivo da pesquisa. Nenhuma sugestão de melhoria foi apontada, pois todos os participantes declararam que a formulação das questões estava clara não suscitando dúvidas.

Validado o instrumento, imediatamente foram iniciados os contatos, por telefone, pessoalmente e por e-mail, com os egressos, com base nas informações fornecidas pela Secretaria Acadêmica da faculdade. Nesses contatos eram informados os objetivos da pesquisa e a promessa de tratamento sigiloso dos dados.

O período de coleta de dados se estendeu do final de março até a primeira quinzena de maio de 2011. Nesse intervalo de tempo vários contatos foram mantidos com os egressos, e, o prazo para a devolução dos instrumentos de pesquisa preenchidos foi protelado, visando receber o maior número possível de respostas.

Guiados pelo quadro teórico, os dados coletados na pesquisa de campo com os egressos foram categorizados e tabulados em três grandes grupos de indicadores de empregabilidade, a saber: (1) qualificação profissional e competências incorporadas; (2) experiência profissional; e (3) características da inserção no mercado de trabalho (tabela 1).

Tabela 1 – Indicadores de empregabilidade por fatores pesquisados

Indicadores	Fatores pesquisados
Qualificação profissional e competências incorporadas	<p>Horas e nº de cursos realizados antes da faculdade; Horas e nº de cursos realizados durante ou após a faculdade; Ocorrência de uma segunda formação universitária; Formação universitária como determinante para a ocupação atual; Formação universitária mais cursos de qualificação como determinantes para a atual ocupação profissional; Cursos realizados como determinantes para a ocupação atual; Formas de investimento no aprendizado contínuo; Preocupação com a qualificação; Competências incorporadas.</p>
Experiência profissional	<p>Tempo de experiência no mercado de trabalho; Tempo de experiência na ocupação atual; Experiência como determinante para a ocupação atual.</p>

Características da inserção no mercado de trabalho	<p>Para os que estão empregados:</p> <p>Emprego atual: Tempo de permanência no mercado; Área de atuação; Nível do cargo ocupado; Natureza da relação empregatícia; Tempo de permanência no emprego atual; Investimento da empresa no desenvolvimento; Número de empregados na empresa; Região em que trabalha; Forma de inserção no mercado.</p> <p>Para os que não estão empregados: Motivo de estar desempregado.</p> <p>Faixas de rendimento mensal: 1: menos de 1 salário mínimo; 2: de 1 a 2 salários mínimos; 3: mais de 2 e até 4 salários mínimos; 4: mais de 4 e até 7 salários mínimos; 5: mais de 7 e até 10 salários mínimos; 6: mais de 10 salários mínimos.</p>
---	---

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A população ocupada que possui os maiores níveis de instrução está no Sudoeste do país. Ainda que nessa região se concentrem os maiores níveis de concluintes do curso superior, os gráficos do IBGE demonstram que a evasão da população ocupada que frequenta o terceiro grau é bastante elevado. Fenômeno que se repete em todas as regiões do país (IBGE, 2001). Fato também observado na primeira turma de formandos da Instituição de Ensino Superior, privada, objeto deste estudo, que ocorreu em 2008, cujo percentual de fuga foi de 69%. O principal motivo apontado pelos evadidos para justificar o abandono do curso superior foi o problema financeiro, confirmando as informações do IBGE (2009).

O IBGE apurou que o maior nível de instrução é mais significativo nas regiões mais industrializadas do país, constatou também que as pessoas ocupadas com nível superior incompleto apresentam incremento significativo em todas as regiões. O crescimento do nível de instrução formal do trabalhador brasileiro, segundo o IBGE (2001), parece indicar que o mercado de trabalho está cada vez mais exigente e seletivo. Assim, embora o percentual de evasão observado na turma de egressos estudada tenha sido muito elevado, os evadidos fazem parte de um contingente da população ocupada que, de um lado, disputam as melhores



oportunidades de trabalho e, de outro, colaboram para melhorar o quadro da situação nacional, pois reduzem o número de pessoas nos grupos de menor instrução (IBGE, 2001).

Quinze egressos, que compõem a turma de formandos, foram convidados a participar desta pesquisa; 31% deles responderam ao questionário e o devolveram aos pesquisadores no prazo solicitado. Os demais, ainda que tenham obtido um prazo maior para a devolutiva, não se manifestaram, apesar de terem recebido diversos estímulos, tais como: telefonemas, e-mails e mensagens pelo *facebook*, para participarem da pesquisa.

O resultado do perfil pesquisado dos respondentes está apresentado abaixo (tabela 2):

Tabela 2 - Perfil dos respondentes.

Sexo:	50% Feminino; 50% Masculino.
Idade:	50% de 26 a 29 anos; 50% de 35 a 39 anos.
Escolaridade dos pais:	Primário = 25%; Fundamental = 25% Ensino Médio = 50%
Trabalhou durante o curso superior:	25% Não; 75% Sim.
Cargo ocupado durante a faculdade:	100% ocuparam cargos administrativos, sendo que 67% permaneceram em um cargo e 23% progrediram na carreira.

Esse perfil não oculta a representatividade da qualificação feminina para o mercado de trabalho, uma vez que 50% dos respondentes pertencem ao gênero que tem se destacado por possuir nível de instrução formal mais elevado (IBGE, 2001), e que tem substituído o trabalho masculino (Ipea, 2009).

Confrontando a idade dos respondentes com o ano da graduação, 2008, constata-se que 50% deles obtiveram a formação superior tardiamente, talvez, mobilizados pela expectativa de ganhos mais elevados, ou pela manutenção do emprego (Oliveira & Rios-Neto, 2007), ou, ainda, pela concorrência no mercado de trabalho.

Alguns estudos revelam que a escolaridade dos pais tende a interferir na faixa salarial dos egressos de universidades (Silva, M., 2010), o que se confirmou nesta pesquisa, pois os pais dos respondentes com remunerações mais elevadas possuem o Ensino Médio enquanto que os pais dos que estão com remunerações inferiores possuem o Ensino Fundamental.

Dentre os egressos que trabalharam durante o curso superior, 23% apresentaram progressão na carreira administrativa, enquanto que os demais ocuparam um único cargo. A presença desses estudantes no mercado de trabalho, durante o curso de graduação, parece significar, sobretudo, um meio de subsistência para si próprio e para a família já constituída e a garantia de poder custear os estudos, e, em segunda instância, parece estar vinculada também à necessidade de experiência profissional para garantir melhores oportunidades

futuras no mercado de trabalho, uma vez que o diploma universitário é visto como fator indispensável a ser utilizado na trajetória ocupacional de longo prazo (Silva, M., 2010).

A seguir são apresentados os resultados do indicador de empregabilidade qualificação profissional e competências incorporadas (tabela 3).

Tabela 3 – Qualificação profissional e competências incorporadas

Fatores pesquisados:	Respostas obtidas
Horas de cursos realizados antes da faculdade:	50% não explicitaram; 25% mencionaram 60 horas; 25% mencionaram mais de 1.200 horas.
Horas de cursos realizados durante ou após a faculdade:	50% não explicitaram; 25% mencionaram 36h; 25% mencionaram mais de 500h.
Outra formação universitária:	100% responderam NÃO. 25% mencionaram o MBA.
Relevância da formação superior mais Cursos para a ocupação atual:	100% responderam SIM.
Preocupação com a qualificação profissional e forma de investimento:	100% disseram SIM e que investem em cursos.
Forma de investimento do empregador atual no desenvolvimento do respondente:	67% mencionaram cursos presenciais e a distância; 33% mencionaram que a empresa não investe.
Competências incorporadas:	67% declararam comprometimento, interesse, atitude, liderança, resolução de problemas, facilidade de aprendizagem; 33% declararam mobilizar network.

Dentre os respondentes que explicitaram o número de horas dedicadas aos cursos realizados antes, durante e após o ensino superior, apenas 25% se destacam pelo número de horas dedicadas ao aprendizado contínuo (1.700 horas), ainda que 100% deles tenham afirmado que se preocupam com a qualificação profissional. Vale observar que os 25% que mais se dedicaram às horas de cursos são aqueles que progrediram na carreira profissional enquanto frequentavam a faculdade e continuaram a progredir e a investir em MBA e em outros cursos após a conclusão do curso superior.

É interessante observar ainda nesse grupo de indicadores de empregabilidade que 67% dos respondentes afirmaram que o empregador atual dispõe de formas de investimento em seu desenvolvimento, entretanto, apenas 25% demonstram usufruir desse investimento. Estudos mostram que ações de desenvolvimento são encontradas em determinadas organizações mais antigas e de maior porte (Mourão, 2009), e esses dados foram confirmados nesta pesquisa.

O conhecimento, conforme Drucker, 2006, é o único recurso significativo hoje, pois os tradicionais fatores de produção: recursos naturais, mão de obra e capital, tornaram-se secundários, porque podem ser facilmente obtidos contanto que haja conhecimento.

Ainda segundo Drucker, 2006, toda organização precisa recorrer a três práticas para se manter no mercado: aprimorar continuamente tudo o que faz, desenvolver sistematicamente a



próxima geração de aplicação de seus sucessos e aprender a inovar. Quanto mais especializada for uma organização, mais ela requererá pessoas qualificadas. Nesse sentido, o número de horas dedicadas, por 75% dos egressos, aos seus aprendizados contínuos revela-se muito baixo, se considerarmos que estão graduados há três anos e que, hoje, o poder atual dos profissionais está em seus conhecimentos especializados (Drucker, 2006).

No que se refere ao fator competências incorporadas, 67% declaram possuir estados de prontidão, como: comprometimento, interesse, facilidade de aprendizagem, atitude, liderança, resolução de problemas; 33% declaram como seu diferencial mobilizar network. É interessante aqui que, enquanto a maior parte dos respondentes se refere aos seus recursos cognitivos e técnicos, a minoria apresenta recursos relacionais como seu atributo pessoal de empregabilidade. As qualidades pessoais apontadas como suas vantagens competitivas pelos respondentes dizem respeito à atual noção de competência, entretanto, convém registrar que tal conceito admite existir uma grande diferença entre dispor de estoques de recursos cognitivos, técnicos e relacionais e conseguir mobilizá-los, articulá-los e utilizá-los de modo operativo e eficaz na realidade prática (Machado, 2003), o que este estudo não verificou.

Na sequência são apresentados os resultados relativos à experiência profissional (tabela 4).

Tabela 4 – Experiência profissional

Tempo total de experiência no mercado de trabalho:	25% não responderam; 25% responderam + 6 anos; 50% responderam + 10 anos.
Tempo de experiência na área de atuação atual:	67% + de 6 anos; 33% + 1 de ano.
A experiência foi determinante para a ocupação atual:	67% responderam SIM; 33% responderam NÃO.

Os resultados mostram que não há correlação entre o tempo total de experiência no mercado de trabalho e as idades dos respondentes, pois os de menos idade estão na faixa de mais dez anos de experiência no mercado. Para a maioria, inclusive para os respondentes de menos idade, a experiência acumulada foi determinante para a obtenção da ocupação atual.

Ao correlacionar-se o tempo de experiência na área de atuação atual com o tempo de experiência total, é possível inferir que os 67% dos egressos enquadrados na faixa de mais de seis anos de experiência na área atual são mais lentos para progredirem em suas carreiras do que os 33% que se situam na faixa de mais de um ano de experiência na área atual de atuação. Cotejando tais dados com os investimentos deles em suas qualificações profissionais, constata-se que os que mais investem têm progredido na carreira mais rapidamente.

Segundo Le Boterf, 1995, a experiência profissional é um dos eixos da encruzilhada que leva à competência, os outros dois eixos são a história de vida e socialização da pessoa e sua formação educacional. A experiência profissional e a educação formal desenvolvem no indivíduo os conhecimentos cognitivos e os conhecimentos sobre os procedimentos de trabalho. No entanto, só a experiência profissional é capaz de desenvolver-lhe o conhecimento empírico: o saber como fazer, a habilidade, um dos elementos da competência, por isso, é de se pressupor que os 67% dos respondentes alegaram ser a experiência um fator determinante para a obtenção do posto atual de trabalho.

A experiência profissional, conforme dizem os professores Fleury & Fleury, 2001, é uma situação de aprendizagem que pode propiciar a transformação do conhecimento em competência e essa transformação só pode acontecer em um contexto organizacional. Nessa direção, Drucker, 2006, escreve que o conhecimento especializado não produz nada, a menos que esteja integrado a uma tarefa em uma organização, cujo objetivo e função serão a integração de conhecimentos especializados em uma tarefa comum. Para acompanhar o ritmo acelerado das inovações tecnológicas que surgirão da integração desses conhecimentos e das demandas sociais, ainda, segundo Drucker, 2006, as organizações se dedicarão à criação do novo, e os profissionais serão impulsionados a adquirirem novos conhecimentos periodicamente e, com isso, a aprendizagem vai se tornar um processo ao longo da vida.

Atualmente, qualificação profissional se confunde com competência, e competência, conforme Le Boterf, 1995, tem uma de suas sustentações na experiência profissional. São três termos que se misturam e que só podem ocorrer, segundo os estudiosos, nos contextos das organizações. Nessa perspectiva, as qualificações profissionais dos respondentes devem estar alinhadas com as exigências do mercado de trabalho, daí a necessidade de apurarmos a situação empregatícia do grupo e os resultados serão apresentados a seguir (tabela 5):



Tabela 5 – Mercado de trabalho

Características dos respondentes empregados:	
Tempo no emprego:	67% há 2 meses no emprego atual. 33% há mais de 5 anos.
Região em que trabalha:	67% trabalham fora da região onde se situa a faculdade; 33% na região da faculdade.
Natureza da relação empregatícia:	100% relação formal com carteira de trabalho assinada.
Área de atuação:	100% atuam na área administrativa.
Nível do cargo ocupado:	100% responderam que ocupam cargos de nível superior.
Rendimento mensal em termos de Salários Mínimos (SM):	33% estão na faixa salarial 3: + de 2 e até 4 SM; 33% estão na faixa salarial 4: + de 4 e até 7 SM; 33% estão na faixa salarial 5: + de 7 e até 10 SM.
Forma de inserção no mercado:	67% foram inseridos no emprego através de amigos; 33% mediante análise de currículo.
Contatos com os egressos:	67% responderam ocasionalmente; 33% responderam frequentemente.
Características dos respondentes desempregados:	
Motivo do desemprego:	100% problemas familiares.

Os resultados mostram que 75% dos egressos estão empregados e os 25% que estão desempregados se devem a problemas familiares e não por estarem enfrentando dificuldades de inserção no mercado. No estudo sobre a contribuição do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI para a qualificação de trabalhadores e o conseqüente ingresso deles no mercado de trabalho, a autora constatou que 76% dos egressos do curso de Técnico em Eletromecânica da unidade de Montes Claros, MG, estavam empregados, e, apesar de 52% terem alegado a relevância do curso para a ocupação atual, apenas uma minoria ocupava o cargo de Técnico em Eletromecânica (Silva, P., 2010). Situação diferente mostrou os resultados com os egressos do presente estudo, haja vista que 100% dos respondentes estão atuando na área administrativa em que se graduaram e afirmaram ocupar cargos de nível superior. Estar ocupando um cargo de nível superior mostra a relevância do diploma de graduação, conforme 100% dos respondentes afirmaram (tabela 3). Caso estivessem ocupando cargos de nível médio, estariam, como muitos jovens portadores de diplomas universitários, participando do processo de deterioração no padrão de inserção profissional, praticada por grandes empresas visando à contenção de gastos (Pochmann, 1998).

No que diz respeito à relação empregatícia, 100% afirmaram estar com a carteira de trabalho assinada, revelando que ocupam os melhores empregos na economia, segundo o Mapa do Mercado de Trabalho no Brasil do IBGE (2001), e que nenhum colabora para

aumentar as fileiras do trabalho informal, que constitui uma concorrência desleal com o setor formal (Kato & Ponchirolli, 2002).

Nos fatores relativos ao tempo que possuem no emprego atual e proximidade desse emprego em relação à região onde se situa a faculdade, 67% responderam estar há dois meses nos empregos localizados fora da região da faculdade, e 33% disseram estar há mais de 5 anos no emprego atual, e trabalhando na mesma região da faculdade.

Das seis faixas de rendimentos mensais apresentadas aos respondentes para que enquadrassem as suas remunerações em termos de Salários Mínimos (SM), o resultado mostra que a distribuição se concentra nas faixas 3, 4 e 5, sendo que 33% recebem mais de 2 e até 4 SM; 33% recebem mais de 4 e até 7 SM; 33% recebem mais de 7 e até 10 SM.

O rendimento médio dos trabalhadores do setor privado, com carteira assinada, no conjunto das seis regiões do país, em abril de 2011, segundo o IBGE (2011), é de R\$1.441,70. Dessa amostra, 45,3% possuem 11 anos ou mais de estudos, o que equivale ao nível superior incompleto ou completo, sendo que a maioria (43,2%) está na faixa etária dos respondentes do presente estudo.

Confrontando os dados do IBGE (2011) com as remunerações de 66% dos egressos participantes deste estudo, enquadrados nas faixas 3 (mais de R\$1.090,00 a R\$2.180,00) e 4 (mais de R\$2.180,00 a R\$3.815,00), e que estão no emprego há dois meses, apuramos que as remunerações deles estão, em média, acima da média dos trabalhadores brasileiros. Os demais, 33%, recebem valores bem superiores ao padrão médio do brasileiro: faixa 5 (mais de R\$3.815,00 a R\$5.450,00). Esses estão no emprego há mais de cinco anos. Nessa direção, há estudos indicando que os ganhos resultam mais de aumentos resultantes da duração do emprego do que dos salários por hora (Oliveira & Rios-Neto, 2007), o que pode estar acontecendo aqui com esses egressos melhor remunerados.

Por outro lado, são os egressos melhor pagos que mais têm investido em suas qualificações, sugerindo que o aumento no nível de qualificação pode levar aos aumentos salariais, conforme aponta o IBGE (2001). No entanto, há estudos a respeito dos efeitos da escolaridade sobre a renda dos trabalhadores mostrando que esse reflexo deve ser visto com ressalvas (Balassiano et al., 2005; Bulhões, 2004).

Na avaliação do impacto da qualificação profissional, há duas variáveis que se destacam: renda e inserção no mercado de trabalho ao término do processo de qualificação. Ainda que sejam apresentados dados sobre a renda dos egressos, a ênfase deste estudo está na inserção deles no mercado de trabalho, razão pela qual, além da sondagem de fatores relacionados à qualificação profissional, também foram pesquisadas as formas pelas quais esses egressos foram inseridos no emprego atual, e, como resultado, 33% dos respondentes



disseram que foi mediante análise do currículo, os demais (67%) mencionaram que foi através de amigos.

Indagados sobre a periodicidade dos contatos com os colegas de turma da faculdade, 67%, responderam que mantêm contatos ocasionais. Nesse caso, esse percentual indica que não são os colegas de turma que pertencem à rede social, da qual os egressos lançam mão como um importante canal de recolocação no mercado de trabalho.

As respostas dadas pelos egressos no fator sobre a inserção deles no mercado de trabalho estão harmônicas com a priorização que eles fizeram na questão de controle, onde a indicação de um parente ou de um amigo, com 67% de concordância, foi classificada como o fator mais importante para a obtenção de um emprego na atualidade. Essas manifestações dos egressos compatibilizam-se com os resultados dos estudos sobre a participação das redes sociais no acesso ao emprego (Silva, M., 2010).

Vale ressaltar que, na questão de controle mencionada acima, em que os respondentes priorizaram a indicação de parente ou de amigo como fator importante para o acesso ao emprego hoje, eles poderiam, de livre escolha, ter incluído qualquer outro item.

Nessa questão, o segundo lugar, também com 67% de concordância, coube à experiência profissional. A escolaridade formal obteve a terceira posição, com o percentual de concordância mais diluído, 33%. E o quarto lugar, com 67% de concordância, coube aos investimentos em cursos de qualificação profissional. Como escolaridade formal e qualificação profissional são conceitos interrelacionados, conforme o IBGE (2001), pode-se concluir que, segundo os respondentes, o score final dos fatores importantes para inserção no mercado de trabalho hoje é: 1º. indicação de parente ou amigo; 2º. experiência profissional, e 3º. qualificação profissional.

O ranking dos indicadores de empregabilidade feito pelos egressos que participaram deste estudo confirma as pesquisas que mostram que o discurso atual, que enfatiza que aumentar a qualificação profissional é uma forma de se manter no emprego e de se proteger contra o desemprego, é abalado pelas formas particularistas de inserção no mercado, notadamente as networks (Silva, M., 2010).

Outros resultados de investigações sobre o assunto divulgam que não se pode desconsiderar o valor da qualificação profissional como critério relevante para a inserção dos indivíduos no mercado de trabalho (Balassiano et al., 2005; Oliveira & Rios-Neto, 2007; Mourão, 2009; Silva, M., 2010), porém há outros elementos derivados do processo de globalização que devem ser analisados nesse contexto. E se é possível afirmar que o diploma universitário tem impacto sobre a disputa do emprego, também é verdadeiro dizer que a sua



conquista está sujeita às influências do segmento social a que o candidato pertence (Silva, M., 2010).

Diante desse cenário e apesar do tamanho da amostra da pesquisa de campo, o nosso estudo revela indícios de que, a despeito de 75% dos egressos estarem empregados e a formação profissional ter sido considerada relevante para a ocupação atual, não se pode afirmar que a baixa qualificação profissional é a responsável pelo desemprego, pois há outros fatores intervenientes no processo.

Nesse sentido, o grande desafio da Educação no Brasil, hoje, não parece estar ligado à falta de empregabilidade, mas à incapacidade dos indivíduos para entender, construir e exercer a cidadania, com bom julgamento, autonomia e consciência crítica.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Balassiano, M.; Seabra, A. A. de & Lemos, A. H. 2005. Escolaridade, Salários e Empregabilidade: tem razão a teoria do capital humano? **RAC 9(4)**: 31-52.
- Banco Mundial. 1995. **Relatório sobre o desenvolvimento mundial: o trabalhador e o processo de integração mundial**. Washington: Banco Mundial.
- Barros, R. P. de; Cossio, M. B. & Teles, J. L. 2001. A eficácia das políticas de trabalho e renda no combate à pobreza. In: Velloso, J. P. R. et al (coordenador). **Soluções para a questão do emprego**. José Olympio, Rio de Janeiro.
- Bulhões, M. da G. P. 2004. Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – PLANFOR acertos, limites e desafios vistos do extremo sul. **São Paulo em Perspectiva 18(4)**: 39-49.
- Cardoso Júnior, J. C. P. (organizador). 2009. **Desafios ao desenvolvimento brasileiro: contribuições do conselho de orientação do Ipea**. v.1, Brasília.
- Castel, R. 1998. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salariado**. Vozes, Petrópolis.
- BRASIL. 2.000. **Constituição Federal**: atualizada até 31 de dezembro de 1999. São Paulo.
- Díaz, R. T. & Movilla, S. C. 2007 Formación por competencias profesionales en las Universidades. **Trabalho e Educação 16(1)**.
- Drucker, P. 2006. **O melhor de Peter Drucker: o homem**. Tradução de Maria Lúcia L. Rosa. Nobel, São Paulo.
- Dugué, E. 2004. **A lógica da competência: o retorno do passado. Da qualificação à competência: pensando o século XXI**. Papyrus, Campinas, SP.



- Dutra, J. S. 2004. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. Atlas, São Paulo.
- Eboli, M. P. 1996. Modernidade na gestão de bancos. **Tese de Doutorado** em Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Fleury, M. T. L. & Fleury, A. 2001. **RAC, Edição Especial**: 183-196.
- Frigotto, G. 2001. **Educação, crise do trabalho: perspectivas de final de século**. Vozes, Petrópolis.
- Furtado, E.D.P.; Lima, K.R.R. & Bezerra, J.E.B. 2004. Competência e empregabilidade: a novilíngua neoliberal. Site: <http://www.estudosdotrabalho.org> – Acesso em 22.03.2011.
- Hipólito, J.A.M. 2006. **Administração salarial: a remuneração por competências como diferencial competitivo**. Atlas, São Paulo.
- IBGE. 2001. Mapa do Mercado de Trabalho no Brasil: 1992-1997. Site: <http://ibge.org.br> – Acesso em 30 de abril de 2011.
- IBGE. 2009. Comunicação Social de 22.05.2009. Site: <http://www.ibge.org.br> - Acesso em 28 de fevereiro de 2011.
- IBGE. 2011. Pesquisa Mensal de Emprego: abril 2011. Site: <http://www.ibge.org.br> – Acesso em 30.05.2011.
- Kato, J. M. & Ponchirolli, O. 2002. O desemprego no Brasil e os seus desafios éticos. **Rev. FAE**. 5(3): 87-97.
- Le Boterf, G. 1995. **De la compétence: essai sur un attracteur étrange**. Editions d'organisations, Paris.
- Machado L. 2003. Implicações da Institucionalização da Noção de Competências. Divulgação IIEP – Intercâmbio, Informações, Estudos e Pesquisas. São Paulo. Site: <http://www.iiep.org.br/modulos/mod001/docs/machado.pdf> - acesso em 22 de março de 2011.
- Mourão, L. 2009. Oportunidades de qualificação profissional no Brasil: reflexões a partir de um panorama quantitativo. **RAC** 13(1): 136-153.
- Oliveira, A. M. H. C. de & Rios-Neto, E. L. G. 2007. Uma avaliação experimental dos impactos da política de qualificação profissional no Brasil. **Rev. Bras. Econ.** 61(3): 353-378.
- Pochmann, M. 1998. A inserção ocupacional e o emprego dos jovens. **ABET** 6.
- Pochmann, M. 2001. **O emprego na globalização**. Boitempo Editorial, São Paulo.
- Richardson, R. J. 1999. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. Atlas, São Paulo.
- Silva, M. M. da. 2010. Redes de relações sociais e acesso ao emprego entre os jovens: o discurso da meritocracia em questão. **Revista Educação e Sociedade** 31: 243-260.



Silva, L. P. da. 2010. Formação profissional no Brasil: o papel do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. **História** 29(1): 394-417.

Stoeckicht, I.P. 2006. Gestão estratégica do capital humano - avaliando o potencial de inovação de uma empresa: estudo de caso. **Dissertação de Mestrado** em Sistemas de Gestão da Universidade Federal Fluminense, Niterói.

Tomasi, A. 2004. **Qualificação ou Competência: da qualificação à competência: pensando o século XXI**. Papirus, Campinas, SP.

