

**LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO
DO RIO GRANDE DO NORTE**

**O PARADIGMA DA EMPREGABILIDADE: UM ESTUDO NA FACULDADE
NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO DO RIO GRANDE DO NORTE
(FARN)**

**O PARADIGMA DA EMPREGABILIDADE: UM ESTUDO NA FACULDADE
NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO DO RIO GRANDE DO NORTE
(FARN)**

Monografia apresentada ao curso de
graduação em Administração com Habilitação
em Marketing da Faculdade Natallense para o
Desenvolvimento do Rio Grande do Norte
(FARN) como requisito obrigatório para
obtenção do grau de Bacharel em
Administração com habilitação em Marketing.

MAÍZA ISABELA RODRIGUES ALVES

Orientador:

Carlos Augusto de Lima Martins, M. Sc.

MAÍZA ISABELA RODRIGUES ALVES

O PARADIGMA DA EMPREGABILIDADE: UM ESTUDO NA FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO DO RIO GRANDE DO NORTE (FARN)

O PARADIGMA DA EMPREGABILIDADE: UM ESTUDO NA FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO DO RIO GRANDE DO NORTE (FARN)

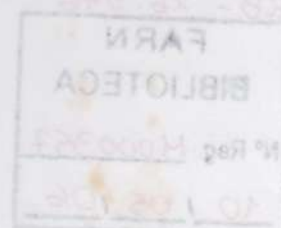
Monografia apresentada ao curso de Administração com Habilitação em Marketing da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte (FARN) e aprovada em 12 de Dezembro de 2005, pela banca examinadora composta pelas seguintes membros:

Monografia apresentada ao curso de graduação em Administração com Habilitação em Marketing da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte (FARN) como requisito obrigatório para obtenção do grau de Bacharel em Administração com Habilitação em Marketing.

Orientador:

Carlos Antonio de Lima Moreira, M. Sc.

**NATAL/RN
2005**



FARN

MAÍZA ISABELA RODRIGUES ALVES

O PARADIGMA DA EMPREGABILIDADE: UM ESTUDO NA FACULDADE
NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO DO RIO GRANDE DO NORTE
(FARN)

Monografia apresentada ao curso de
Administração com Habilitação
em Marketing da Faculdade Natalense para o
Desenvolvimento do Rio Grande do Norte
(FARN) como requisito obrigatório para
a obtenção do grau de Bacharel em
Marketing.

Catálogo na Publicação – Biblioteca da FARN
Setor de Processos Técnicos

Alves, Maíza Isabela Rodrigues

O paradigma da empregabilidade: um estudo na Faculdade Natalense
para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte (FARN) / Maíza Isabela
Rodrigues Alves. – Natal: FARN, 2005.

37 f.

Orientador: Carlos Antônio de Lima Moreira (M.Sc.)

Monografia (Graduação em Administração com Habilitação em Marketing)
– Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte.

1. Empregabilidade – Monografia. 2. Mercado de Trabalho – Monografia.
3. Formação Profissional – Monografia I. Título.

RN/FARN/BC

CDU 331.5

RB- 26.376

FARN
BIBLIOTECA
Nº Reg. <u>M000357</u>
<u>10 / 05 / 06</u>

M

331.5

A 477p

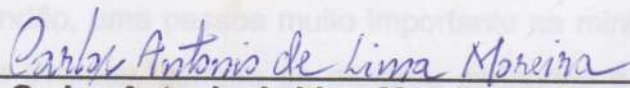
2005

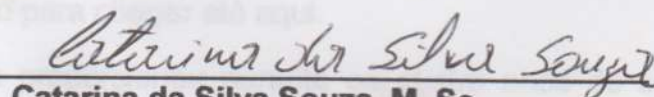
NATALIAN
2005

MAÍZA ISABELA RODRIGUES ALVES

**O PARADIGMA DA EMPREGABILIDADE: UM ESTUDO NA FACULDADE
NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO DO RIO GRANDE DO NORTE
(FARN)**

Monografia apresentada ao curso de Administração com Habilitação em Marketing da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte (FARN), e aprovada em 12 de Dezembro de 2005, pela banca examinadora composta pelos seguintes membros:


Carlos Antonio de Lima Moreira, M. Sc.
Orientador


Catarina da Silva Souza, M. Sc.
Membro Examinador

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, em primeiro lugar, por ter me dado a vida e a vontade de crescer como pessoa e como profissional, mostrando-me sempre os caminhos a seguir de forma sensata e ajudando-me a passar por todos os obstáculos que surgiram no dia-a-dia, sem me abater por completo.

Aos meus pais, que diante de tantas dificuldades, sempre se preocuparam com minha educação e formação como ser humano digno e honesto. Aos meus irmãos, especialmente a Mônica, que desde o início sempre me incentivou, para que eu continuasse estudando, mesmo nos momentos mais difíceis que tive que enfrentar. A ela, meu profundo agradecimento.

Aos meus amigos e colegas de curso, que durante todo esse período, confiei momentos de angústia e sofrimento, mas também muitas alegrias e aprendizado, e que demonstraram paciência, carinho e dedicação. A eles agradeço com sincero carinho. A todos os meus amigos, em especial, Salete, Fátima Lago e Andréa que mesmo estando distante, estiveram sempre presentes e deram a sua valiosa contribuição.

A Marcos Brandão, uma pessoa muito importante na minha vida, que apesar dos dias difíceis que tivemos, sempre se mostrou carinhoso e prestativo. A você, minha eterna gratidão.

Ao meu professor e orientador, Carlos Antonio de Lima Moreira, que se mostrou atencioso e confiante no sucesso do meu trabalho, fornecendo-me todo o embasamento necessário para chegar até aqui.

A FARN, que me proporcionou durante os quatro anos de curso, material didático e excelente corpo docente, que me ajudaram muito na realização da monografia.

A todas as pessoas que direta ou indiretamente me ajudaram na elaboração deste trabalho, disponibilizando os recursos de que necessitava, juntamente com suas experiências, pontos de vista e apoio.

RESUMO

Este trabalho resulta de uma pesquisa desenvolvida na FARN – Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte, para verificar até que ponto os alunos do 4º ano do curso de Administração com Habilitação em Marketing possuem empregabilidade para fazer frente às atuais exigências do mercado de trabalho. A base para a pesquisa foram os livros e artigos da Internet relacionados com a educação, mercado de trabalho, mercado de trabalho no Brasil, globalização e empregabilidade. A pesquisa, realizada *in loco*, envolveu 84 (oitenta e quatro) alunos matriculados no quarto ano do curso de Administração com Habilitação em Marketing da FARN. Foi distribuído um questionário que consistia de 17 perguntas, divididas entre dados avaliativos e perfil do entrevistado. De posse desses dados, foram elaboradas as tabelas que apresentam os resultados em termos percentuais. Percebe-se basicamente que os alunos que estão concluindo o curso de Administração com Habilitação em Marketing da FARN são mulheres em sua maioria; estão na faixa etária abaixo dos 30 anos; sentem-se felizes com o que estão realizando no momento; preocupam-se com o seu marketing pessoal; busca continuamente aprimorar os conhecimentos relacionados a sua área de atuação; acreditam na necessidade de se manter uma boa rede de relacionamentos; não possuem nenhuma reserva financeira; preocupam-se em trabalhar em uma empresa idônea; e possuem uma postura de cumprir todos os compromissos dentro das suas possibilidades.

Palavras-chave: Empregabilidade. Mercado de Trabalho. Globalização e Educação.

ABSTRACT

This work results of a developed research to verify to what extent the students of the 4th year of the course of Administration with Qualification in Marketing, give employing to do front to the current demands of the job market. The base for the research was the books and goods of Internet related with the education, job market, job market in Brazil, globalization and employing. The research, accomplished in loco, it involved 84 (eighty four) enrolled students the fourth year of the course of Administration with Qualification in Marketing of FARN. It was distributed a questionnaire that consisted of 17 questions, divided among given avaliation and the interviewee's profile. Of ownership of those data, they were elaborated the tables that present the results in terms percentile. It is noticed basically that the students that are concluding the course of Administration with Qualification in Marketing of FARN they are women in her majority; they are in the age group below the 30 years; they feel happy with what are accomplishing in the moment; they worry about her personal marketing; she looks for continually to perfect the related knowledge her area of performance; they believe in the need of maintaining a good net of relationships; they don't possess any reservation financial; they worry in working in a suitable company; and they possess a posture of accomplishing all inside of the commitments of their possibilities.

Key-words: Employing. Job market. Globalization and Education.

LISTA DE SIGLAS

ALCA - Área de Livre Comércio das Américas	
DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos	
FARN - Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte	
IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística	36
MEC - Ministério da Educação e Cultura	37
MERCOSUL - Mercado Comum do Cone Sul	37
UE - União Européia	38
Tabela 5 - Nível de informação	38
Tabela 6 - Postura adotada em relação aos compromissos	38
Tabela 7 - Trabalhar numa empresa com reputação duvidosa no mercado	39
Tabela 8 - Ocupação fora do trabalho formal	40
Tabela 9 - Manutenção de reservas financeiras	40
Tabela 10 - Fonte de renda alternativa	41
Tabela 11 - Rede de relacionamento na vida profissional	41
Tabela 12 - Posicionamento frente às oportunidades que o mercado de trabalho oferece	42
Tabela 13 - Sexo	43
Tabela 14 - Estado civil	43
Tabela 15 - Renda mensal familiar (em salário mínimo)	43
Tabela 16 - Escolaridade	44
Tabela 17 - Faixa etária (em anos)	44

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Relação entre as atividades que vêm sendo desempenhadas com a real vocação .	36
Tabela 2 - Manutenção da preocupação constante com o seu marketing pessoal	36
Tabela 3 - Tempo em que participou de cursos, treinamentos ou eventos relacionados à carreira	37
Tabela 4 - Frequência com que atualiza os conhecimentos ligados à área de atuação	38
Tabela 5 - Nível de informação	38
Tabela 6 - Postura adotada em relação aos compromissos	39
Tabela 7 - Trabalhar numa empresa com reputação duvidosa no mercado	39
Tabela 8 - Ocupação fora do trabalho formal	40
Tabela 9 - Manutenção de reservas financeiras	40
Tabela 10 - Fonte de renda alternativa	41
Tabela 11 - Rede de relacionamento na vida profissional	41
Tabela 12 - Posicionamento frente às oportunidades que o mercado de trabalho oferece	42
Tabela 13 - Sexo	43
Tabela 14 - Estado civil	43
Tabela 15 - Renda mensal familiar (em salário mínimo)	36
Tabela 16 - Escolaridade	44
Tabela 17 - Faixa etária (em anos)	44

3 METODOLOGIA	32
3.1 TIPOLOGIA DA PESQUISA	33
3.2 UNIVERSO E AMOSTRA	33
3.3 COLETA DE DADOS	34
3.4 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS	34
4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS	35
4.1 DADOS AVALIATIVOS	35
4.2 PERFIL DO ENTREVISTADO	41

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
1.1 CONTEXTO E COLOCAÇÃO DO PROBLEMA.....	11
1.2 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA.....	12
1.2.1 Caracterização da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte (FARN) e seu ambiente.....	13
1.3 OBJETIVOS DA PESQUISA.....	14
1.3.1 Geral.....	14
1.3.2 Específicos.....	14
1.4 JUSTIFICATIVA.....	14
 2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	 16
2.1 A EVOLUÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO.....	16
2.1.1 Do capitalismo à sociedade do conhecimento.....	16
2.1.2 Mercado de trabalho.....	19
2.1.3 Mercado de recursos humanos.....	21
2.1.4 O mercado de trabalho no Brasil.....	22
2.2 GLOBALIZAÇÃO E A INTERFERÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO..	23
2.3 EMPREGABILIDADE.....	25
2.4 EDUCAÇÃO COMO FONTE DE CONHECIMENTO.....	29
2.4.1 O processo evolutivo da educação como forma de aprendizado.....	29
2.4.2 Educação, conhecimento e formação profissional: a forma mais eficaz de inserção no mercado de trabalho.....	30
 3 METODOLOGIA.....	 32
3.1 TIPOLOGIA DA PESQUISA.....	32
3.2 UNIVERSO E AMOSTRA.....	33
3.3 COLETA DE DADOS.....	34
3.4 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS.....	34
 4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS.....	 35
4.1 DADOS AVALIATIVOS.....	35
4.2 PERFIL DO ENTREVISTADO.....	41

1 INTRODUÇÃO

5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES..... 43

REFERÊNCIAS..... 45

APÊNDICE

A globalização tem sido o fator de maior importância, desencadeando o processo de mudança organizacional, econômica e social. A inovação tecnológica, a velocidade dos sistemas de informação, comunicação e transporte, têm contribuído para a redução dos custos de produção. Por conseguinte, o trabalhador vê-se obrigado a adquirir conhecimentos mais amplos e variados.

No cenário nacional, tais mudanças ocorreram mais intensamente a partir da década de 90. Uma das consequências decorrentes das mudanças na estrutura organizacional do trabalho, da incorporação de novas tecnologias e do surgimento de novas formas de gestão de mão-de-obra, diz respeito às novas demandas surgidas para os trabalhadores relativos às crescentes exigências por níveis mais elevados de qualificação para o trabalho.

A empregabilidade faz parte desse processo de mudança no que concerne à evolução do indivíduo na busca por novas capacidades e competências, na forma de gerir seu próprio capital financeiro e na atualização constante de seus conhecimentos. Com isso, substitui-se o compromisso da carreira vitalícia por uma carreira baseada em motivação e aprendizagem.

A educação e a formação profissional também fazem parte de todo esse contexto. Portanto, constitui-se em época fundamental na vida do indivíduo que deseja tornar-se empregável.

O presente trabalho de pesquisa tem sua estrutura dividida em vários capítulos onde, inicialmente, apresenta-se o contexto e a colocação do problema. Em seguida, trata-se da caracterização da FAIRN e seu ambiente. Aborda-se, ainda, os objetivos gerais e específicos da pesquisa. Na sequência, discute-se sobre a justificativa. O referencial teórico, por sua vez, contempla os seguintes pontos: a evolução do mercado de trabalho (do feudalismo à sociedade do conhecimento), o mercado de trabalho, mercado de recursos humanos e mercado de trabalho no

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, o mundo moderno vem passando por transformações intensas na economia, na sociedade, na política e também nas organizações. Estas transformações vêm acontecendo num ritmo bastante acelerado em relação à capacidade de mudança das pessoas, tornando-as vulneráveis ao processo de reestruturação do mercado de trabalho que se apresenta competitivo e mutante.

A globalização tem sido o fator de maior importância, desencadeando o processo de mudança organizacional, econômica e social. A inovação tecnológica, a velocidade dos sistemas de informação, comunicação e transporte, têm contribuído para a redução dos postos de trabalho. Por conseguinte, o trabalhador viu-se obrigado a adquirir conhecimentos mais amplos e variados.

No cenário nacional, tais mudanças ocorrem mais intensamente a partir da década de 90. Uma das consequências decorrente das configurações em curso na organização do trabalho, da incorporação de novas tecnologias e do surgimento de novas formas de gestão da mão-de-obra, diz respeito às novas demandas surgidas para os trabalhadores relativas às crescentes exigências por níveis mais elevados de qualificação para o trabalho.

A empregabilidade faz parte desse processo de mudança no que concerne à evolução do indivíduo na busca por novas capacidades e competências, na forma de gerir seu próprio capital financeiro e na atualização constante de seus conhecimentos. Com isso, substitui-se o compromisso da carreira vitalícia por uma carreira baseada em motivação e aprendizado.

A educação e a formação profissional também fazem parte de todo esse contexto. Portanto, constituem-se em peças fundamentais na vida do indivíduo que deseja tornar-se empregável.

O presente trabalho de pesquisa tem sua estrutura dividida em vários capítulos onde, inicialmente, apresenta-se o contexto e a colocação do problema. Em seguida, trata-se da caracterização da FARN e seu ambiente. Aborda-se, ainda, os objetivos geral e específicos da pesquisa. Na sequência, discorre-se sobre a justificativa. O referencial teórico, por sua vez, contempla os seguintes pontos: a evolução do mercado de trabalho (do capitalismo à sociedade do conhecimento, mercado de trabalho, mercado de recursos humanos e mercado de trabalho no

Brasil); a globalização e sua interferência no mercado de trabalho, empregabilidade e educação. Continuando, apresenta-se a metodologia (tipologia da pesquisa, universo e amostra, coleta dos dados e tratamento e análise dos dados), a análise e interpretação dos dados e, finalmente, a conclusão e recomendações.

1.1 CONTEXTO E COLOCAÇÃO DO PROBLEMA

Em uma época de muitas transformações nas relações econômicas, políticas, sociais, bem como no mercado de trabalho, torna-se necessário um posicionamento quanto ao papel do ser social no atual cenário das grandes mudanças. O processo de globalização da economia mundial demonstra a interdependência nas relações — não só entre países como também entre grandes empresas — o que gera a falta de emprego em todos os setores econômicos.

Percebe-se, conforme Tomazzoni, o quanto às pessoas estão despreparadas para enfrentar as transformações oriundas da globalização, das mudanças tecnológicas, políticas, sociais e organizacionais. Isso ocorre porque a maioria dos profissionais sente insegurança quanto ao futuro ou não busca se preparar para ele. Muitos não conseguem perceber a possibilidade de utilização de seus conhecimentos e habilidades, pois permanecem submetidos a um superior durante quase toda sua carreira profissional tornando-se acomodados.

Devem-se criar novas competências, que sejam mais adequadas às necessidades do momento. Esse processo de construção de novas competências passa por interesses políticos, educacionais e, principalmente, pela disponibilidade do indivíduo, tanto aquele que já faz parte do mercado competitivo quanto ao universitário recém-formado, de buscar de forma permanente seu autodesenvolvimento e gerenciar a sua formação continuamente.

Provavelmente os empregos tenderão a diminuir gradativamente, fazendo com que as pessoas se adaptem a novas situações, onde mudam as necessidades, mudam os canais e a própria geografia onde se posiciona o ser para ofertar a sua contribuição. Com isso, terão de se qualificar para se encaixar no mercado de trabalho, tentando buscar sua independência mesmo em um emprego considerado instável.

Sabe-se que, no século XXI, o conceito de empregabilidade vem sendo divulgado em quase todos os meios de comunicação, o que é essencial ao

profissional moderno. A tendência é que o empregado tenha vínculos com vários empregadores e que busque se estruturar de forma que não precise se deslocar. Em um ponto fixo, *home Office*, poderá atender as necessidades que surgirão, de forma estruturada e planejada. Empregabilidade não significa apenas ter um emprego, mas sim a capacidade de buscar trabalho e gerar capital.

Um dos grandes desafios àqueles que almejam um diferencial é justamente se mostrar atraente aos olhos do mercado, ou seja, manter-se empregável, sendo competitivo e obtendo competências técnicas, relacionais e estratégicas. Daí a busca incessante pela qualificação, por conhecimentos, não somente em uma área específica, mas também em outras áreas, procurando sua própria valorização, adaptando-se a novas equipes bem como se automotivando sempre.

Novas questões vêm sendo formuladas, na tentativa de cultivar a reflexão sobre a busca de soluções para a crise da formação profissional e do mercado de trabalho, em que parece ser a preparação do indivíduo como agente transformador e de construção da sua própria empregabilidade. Hoje aquele que não cuida da própria empregabilidade não decide sobre sua carreira, é levado pela sorte ou pelo azar. Por outro lado, o que cuida de sua empregabilidade evolui a cada dia, enxerga sempre adiante.

As faculdades e universidades participam diretamente da formação de tais profissionais, agindo como um elo de ligação entre mercado de trabalho e o indivíduo recém-formado. O diploma universitário possui grande importância na vida do profissional, mas não se pode deixar de levar em consideração que o saber fazer também é muito importante. A educação profissional deve ser pensada como um amplo sistema composto de vários níveis, pois ela já não oferece mais a perspectiva integradora, existe apenas uma promessa incerta de empregabilidade.

Tomando-se como base o exposto, apresenta-se o seguinte problema de pesquisa:

Até que ponto os alunos do 4º ano do curso de Administração com Habilitação em Marketing da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte (FARN), possuem empregabilidade para fazer frente às atuais exigências do mercado de trabalho?

1.2 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

1.2.1 Caracterização da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte (FARN) e seu ambiente.

A FARN, criada no dia 28 de abril de 1997 pela Liga de Ensino do Rio Grande do Norte e autorizada pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC) em dezembro de 1998, inicialmente com 04 cursos superiores, no período noturno e atualmente com 08 cursos de graduação, a saber: Administração, Administração com Habilitação em Marketing, Bacharelado em Sistemas de Informação, Ciências Contábeis, Direito, Licenciatura em Computação, Psicologia e Nutrição. Também dispõe de 10 cursos de pós-graduação, a saber: Curso de Especialização em Direito Tributário, Gestão Contábil e Atuarial, Direito Constitucional, Desenvolvimento de Aplicações corporativas, Finanças Públicas, Gestão Estratégica de Marketing, Gestão e Perícia Ambiental, Direito Processual Civil, Redes de Computadores e Gestão Estratégica de Pessoas.

A instituição tem como missão participar ativamente do desenvolvimento sócio-econômico local e regional, por meio da formação de profissionais de nível superior com capacidade criadora, espírito científico e atitude transformadora do seu meio e, interinstitucionalmente, cooperar para o intercâmbio e divulgação de idéias e procedimentos que propiciem a elevação cultural e o aprimoramento do ensino e da pesquisa, utilizando, para isso, a busca permanente da qualidade de suas ações, embasando-se em uma tradição centenária no campo educacional. O principal objetivo da FARN é a qualidade de ensino superior.

O campus da FARN oferece uma infra-estrutura ampla com localização privilegiada, dispondo de estacionamento, centro de convivência, uma biblioteca, 05 laboratórios de informática, 02 auditórios com capacidade para 320 pessoas, sala de vídeo, complexo desportivo (com 03 quadras cobertas, 03 piscinas, sendo uma olímpica, campo de futebol e pista de atletismo), secretaria, 87 salas de aulas (distribuídas em seis blocos: netuno, saturno, mercúrio, júpiter, marte e terra), e prefeitura. A faculdade busca desenvolver nos alunos os conhecimentos adquiridos em sala de aula, através do congresso de iniciação científica que ocorre anualmente dentro do próprio campus, enfatizando temas atuais, com a finalidade de expor os trabalhos científicos dos universitários, oferecendo-lhes premiações para os trabalhos que se destacarem, como forma de incentivo a pesquisa.

A estrutura organizacional da FARN constitui-se de: Conselho Diretor; Direção Geral; Direção Geral Adjunta; Assessoria de Programas Especiais; Assessoria de Comunicação Social; Biblioteca; Secretaria; Diretoria Acadêmica (Núcleo de extensão, Núcleo de pesquisa e documentação, Coordenação didático-pedagógica, Coordenação de pós-graduação e pesquisa, Coordenadoria de cursos de graduação e Coordenação de estágio) e Diretoria Administrativa (Setor Financeiro, Setor de Materiais, Setor de Recursos Humanos e Prefeitura do Campus).

1.3 OBJETIVOS DA PESQUISA

1.3.1 Geral

Avaliar se os alunos do 4º ano do Curso de Administração com Habilitação em Marketing, da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte (FARN), possuem empregabilidade para fazer frente às atuais exigências do mercado de trabalho.

1.3.2 Específicos

- a) Verificar o grau de empregabilidade dos alunos do 4º ano do Curso de Administração com Habilitação em Marketing;
- b) Listar os aspectos correspondentes a empregabilidade dos alunos do 4º ano do Curso de Administração com Habilitação em Marketing, e
- c) Identificar iniciativas, por parte da FARN, capazes de proporcionar aos alunos do 4º ano do Curso de Administração com Habilitação em Marketing, empregabilidade.

1.4 JUSTIFICATIVA

No atual contexto do mercado de trabalho, observam-se vários problemas de caráter emergencial e que demandam respostas urgentes.

O maior desafio para as faculdades consiste no desenvolvimento de novas competências de acordo com as necessidades do mercado, considerando a demanda por profissionais de carreira adequada a esse mercado, não somente para as empresas, mas também para que tais profissionais possam manter-se empregáveis em um mercado bastante competitivo. Para isso, faz-se necessário à

busca incessante pelos saberes – saber ser e saber fazer – que propõe ao indivíduo, como ser social e como profissional, uma visão generalizada de como ele deve se comportar diante das transformações de uma sociedade capitalista, onde se verifica o aumento das diferenças das classes sociais e da luta entre elas, visando o aumento do nível de empregabilidade e da inserção profissional.

Portanto justifica-se a presente proposta de estudo, do ponto de vista teórico, pelo fato de poder servir de complementação à formação acadêmica da pesquisadora e ao aprimoramento do conhecimento profissional.

Do ponto de vista prático, permitirá que a pesquisadora faça uso das técnicas e conhecimentos adquiridos em sala de aula. Além disso, possibilitará à FARN uma base de dados científicos voltados à demonstração do nível de empregabilidade dos alunos do 4º ano do Curso de Administração com Habilitação em Marketing.

A partir das necessidades advindas dos núcleos urbanos, surgiram as feiras de trocas, onde tinha como principal figura o burguês, o comércio passou a exigir outras mercadorias não somente oriundas da terra, começa então a grande transformação do mercado de trabalho.

Esta transformação motivou o surgimento da atividade primária chamada de industrial, que iniciou com a primeira revolução industrial comandada pela Inglaterra em 1760, meados do século XVIII, permitindo a substituição de vários produtos manufaturados pela maquinofaturados, demonstrando que o conhecimento permitia tornar economicamente viáveis os novos e diferentes formatos de produção.

O artesanato foi a primeira forma de produção industrial, surgida no fim da idade média, caracterizando-se pela produção independente. O artesão detinha o conhecimento, as próprias condições de trabalho e os instrumentos utilizados na produção, bem como as etapas do processo produtivo.

Conforme De Masi (2000, p. 13):

Depois, pelo fim do século XVIII, chegou a indústria e muitos dos artesãos e produtores se transformaram em trabalhadores "industrializados", os tempos e os lugares de trabalho passaram a não depender mais da natureza, mas das regras administrativas e dos ritmos das máquinas, que as operações não passavam de uma seqüência.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A EVOLUÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

2.1.1 Do capitalismo à sociedade do conhecimento

No período da idade média o conhecimento estava restrito a um pequeno grupo de pessoas denominadas aristocratas, que apresentava superioridades intelectual e moral, representadas pelo alto clero e pela alta nobreza. Naquela época a economia feudal baseava-se principalmente na agricultura, uma vez que o servo produzia para si e para seu senhor. Nesse período a atividade artesanal era de baixa produtividade. Também existiam moedas, porém eram pouco utilizadas, tendo como principal forma de comércio o escambo – a troca de produtos e mercadorias – que garantiam a economia feudal.

A partir das necessidades advindas dos núcleos urbanos, surgidos das feiras de trocas, onde tinha como principal figura o burguês, o comércio passou a exigir outras mercadorias não somente oriundas da terra, começa então a grande transformação do mercado de trabalho.

Essa transformação motivou o surgimento da atividade primária chamada de industrial, que iniciou com a primeira revolução industrial, comandada pela Inglaterra em 1760, meados do século XVIII, permitindo a substituição de vários produtos manufaturados pelos maquinofaturados, demonstrando que o conhecimento permite tornar economicamente viáveis os novos e diferentes formatos de produção.

O artesanato foi a primeira forma de produção industrial, surgida no fim da idade média, caracterizando-se pela produção independente. O artesão detinha a matéria-prima, as próprias condições de trabalho e as ferramentas utilizadas na produção, bem como as etapas do processo produtivo.

Conforme De Masi (2000, p. 13):

Depois, pelo fim do século XVIII, chegou a indústria: milhões de camponeses e artesãos se transformaram em trabalhadores "subordinados", os tempos e os lugares de trabalho passaram a não depender mais da natureza, mas das regras empresariais e dos ritmos das máquinas, dos quais os operários não passava de uma engrenagem.

A manufatura foi a consequência do aumento do consumo. Houve então a necessidade do artesão produzir em grande escala e o comerciante a dedicar-se à produção industrial. A princípio o manufatureiro distribuía a matéria-prima ao artesão, que trabalhava em casa e vendia seus produtos ao comerciante, recebendo o pagamento combinado. Depois, o próprio comerciante passou a produzir os produtos comercializados por ele, contratando os serviços do artesão em seu estabelecimento. Surge então as fábricas, com funcionários assalariados e sem controle sobre o produto de seu trabalho. A revolução industrial consolida-se com a maquinofatura, onde o trabalhador submete-se ao funcionamento da máquina.

De acordo com Drucker (1993, p. 3):

Em cento e cinquenta anos, de 1750 a 1900, o capitalismo e a tecnologia conquistaram o globo e criaram uma civilização mundial. Nem o capitalismo nem as inovações tecnológicas eram novidades; ambos haviam sido fenômenos comuns e recorrentes através das idades, tanto no ocidente como no oriente. Novidades eram a velocidade da sua difusão e seu alcance global através de culturas, classes e lugares. E foram essa velocidade e esse alcance que converteram o capitalismo em "Capitalismo" e em um sistema, e os avanços técnicos na "Revolução Industrial".

Com o advento da revolução industrial, veio também a precarização dos postos de trabalho, baixos salários e elevada carga horária, os funcionários também eram submetidos a castigos físicos e a desmoralização. Diante desse fato houve uma grande mobilização da classe trabalhista em função de melhorar as condições de trabalho, formando uma espécie de sindicato, com o objetivo de garantir a legalização dos benefícios e tratamento digno.

No entanto, toda essa movimentação resultou em acordos satisfatórios naquele momento, para os trabalhadores. Para garantir uma certa tranquilidade social e maior produtividade, foi desenvolvida novas formas de gerenciamento nas relações trabalhistas, aumentando significativamente a responsabilidade das empresas em relação às condições de produção e a carga horária estabelecida. Ocorreu também a preocupação, por parte das empresas, em relação à lealdade dos funcionários. Para tanto, foram realizados treinamentos, programas de apoio aos funcionários e melhorias nas relações profissionais (MOTTA, 2001).

Segundo Chiavenato (1999, p. 71):

Fatores condicionantes, como o mundo em acelerada mudança, o impacto do desenvolvimento tecnológico, as novas formas de organização e

As mudanças de configuração empresarial, novos produtos e serviços e novos processos de trabalho estão modificando profundamente os requisitos da força de trabalho.

Diante das grandes crises financeiras ocorridas depois da segunda guerra mundial, houve então a necessidade de importantes nações formarem grupos distintos, para se fortalecerem no atual cenário de transformações econômicas, políticas e sociais. Esse cenário, de fortes mudanças, fez com que a era da indústria desse lugar à era do conhecimento, de novas tecnologias e da informação.

A partir da crise do capitalismo contemporâneo, a reestruturação produtiva surge como forma de resposta. As mudanças se dão não só na organização da produção e do trabalho, mas também na oferta de emprego temporário, reduzindo a oferta de emprego direto, estando voltadas também para a busca de produtividade e de competitividade. Nesse contexto, têm-se novas formas de produção e de gestão de recursos humanos, surgindo assim novos programas de redimensionamento dos empregos nas empresas. Observa-se que as mudanças que ocorrem no mundo impõem medidas breves a serem adotadas com o propósito de manter-se a competitividade.

De acordo com Chiavenato (1999, p.83), "na era da informação, a mobilidade dos empregados cresceu assustadoramente com a migração do emprego da indústria para o setor de serviços". Dentre os fatores relacionados diretamente com as mudanças ocorridas no mercado de trabalho, torna-se pertinente afirmar que os principais são: o processo evolutivo da globalização, a educação como fonte de conhecimento e de qualificação profissional, o crescimento demográfico, a concentração de renda, a expansão e elitização do mercado financeiro, bem como a inserção no mercado internacional.

Conforme Rifkin (1995, p.3), "[...]os números crescentes do desemprego representam ajustes de curto prazo às poderosas forças impulsionadas pelo mercado que estão acelerando a economia global rumo a Terceira Revolução Industrial". Isso ocorre para que o mercado perceba uma nova visão a respeito da automação da indústria utilizando tecnologias avançadas, do comércio sem barreiras e em grande escala de desenvolvimento.

As mudanças estruturais, tecnológicas, produtivas e organizacionais ocorridas nos últimos anos vão se refletir ainda mais no mundo do trabalho. Essas mudanças são chamadas, por muitos estudiosos, de mudanças estruturais do capitalismo (a globalização, políticas neoliberais e a Terceira Revolução Industrial, por exemplo). De um lado, tem-se o aumento do progresso técnico, a adoção de novas tecnologias, visando o aumento da produtividade e da competitividade e, do outro lado, a constituição de um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e seletivo.

2.1.2 Mercado de Trabalho

O mercado de trabalho ou mercado de emprego constitui-se de ofertas de trabalho ou de emprego, que são oferecidas pelas organizações, em determinado lugar e época. É basicamente definido pelas organizações e suas oportunidades de emprego. Quanto maior o número de organizações, em determinada região, tanto maior o mercado de trabalho e seu potencial de vagas disponíveis e oportunidades de emprego. O mercado de trabalho pode ser segmentado por setores de atividades (primário, secundário e terciário) ou por categorias (empresas de grande, médio e pequeno porte, microempresa, etc) ou ainda por regiões (Norte, Sul, Sudeste, Nordeste e Centro oeste). Cada um desses segmentos tem características próprias.

De acordo com Chiavenato (1999, p. 82), "o mercado de trabalho é composto pelas ofertas de oportunidades de trabalho oferecidas pelas diversas organizações". É justamente a relação de troca entre empresas que oferecem oportunidades de trabalho e pessoas que procuram ou estão à disposição dessas oportunidades.

Emprego significa a utilização do trabalho humano. É a situação da pessoa que trabalha para uma organização ou para outra pessoa em troca de remuneração. Em economia, o termo emprego designa o uso dos fatores de produção que incluem a terra, o capital e o trabalho. O mercado de trabalho é representado pelo conjunto de empregos. Por outro lado, o desemprego significa a parcela da força de trabalho disponível que se encontra sem emprego. O desemprego e o subemprego (emprego com remuneração muito baixa e sem as garantias trabalhistas) atingem, principalmente, os países em desenvolvimento.

Minarelli (1995, p. 27) assinala que "o mercado de trabalho é feito de problemas para resolver que, às vezes, não estão traduzidos sob a forma de vagas, [...] Quem procura e detecta problemas descobre oportunidades". Pode-se dizer que, as oportunidades existem, todavia, faz-se necessário uma visão acurada para a descoberta de novas formas de gerar emprego e capital.

Portanto o mercado de trabalho funciona em termos de oferta e procura, ou seja, disponibilidade de empregos e demanda de empregos, respectivamente. Ocorre assim, três situações: a de oferta de emprego (vagas oferecidas), procura de emprego (vagas procuradas), podendo haver também a situação de equilíbrio entre as duas forças de trabalho.

Em relação à oferta de emprego, são analisadas como pontos de referência do mercado de trabalho, três possíveis situações:

a) *Quando a oferta for maior que a procura*: nesse caso existe uma acentuada disponibilidade de emprego. Há um excesso de oferta de emprego por parte das organizações e uma escassez de candidatos para preenchê-las, acarretando algumas conseqüências para as organizações, como: alto investimento em recrutamento e treinamento de pessoal, critérios de seleção mais flexíveis e menos rigorosos, ofertas salariais mais estimulantes e alto investimento em benefício social. Para os candidatos, as conseqüências são muito positivas acerca do excesso de vagas e oportunidades de emprego que o mercado de trabalho irá oferecer, os candidatos poderão escolher e selecionar as organizações que melhor disponibilizar as oportunidades de cargos, salários e benefícios sociais relacionados a sua carreira;

b) *Quando a oferta for menor do que a procura*: nessa situação ocorre pouquíssima disponibilidade de oferta de emprego por parte das organizações, há uma escassez de oferta de emprego e um excesso de candidatos para preenchê-las. As organizações podem fazer ofertas salariais mais baixas, ocorre queda do nível de investimento em recrutamento, treinamento e benefícios. Para os candidatos, torna-se mais difícil, pois há uma escassez de vaga e de oportunidade de emprego no mercado de trabalho, forçando-os a aceitar salários mais baixos, cargos inferiores a sua qualificação profissional, concorrência acirrada, humilhações e também a

tentativa de fixar-se a qualquer custo na organização, em virtude do medo de se tornar mais um desempregado; e

c) *Quando a oferta é equivalente a procura*: nesse caso, há uma situação de relativo equilíbrio entre o volume de ofertas de emprego e o volume de candidatos para preenchê-las.

Atualmente, no mercado de trabalho, o que apresenta-se com maior frequência é a situação onde a oferta de trabalho é assustadoramente inferior a procura. Pode-se destacar, também, a falta de qualificação profissional adequada às funções oferecidas. Por outro lado, existe um paradoxo muito grande em relação às exigências que o mercado de trabalho faz quanto a qualificação dos profissionais, ao mesmo tempo em que não proporciona a esse profissional a remuneração equivalente ao seu valor. A procura por uma oportunidade no mercado de trabalho pode, muitas vezes, ser desleal e até desumana uma vez que, a cada dia, surgem mais pessoas a procura de trabalho, aumentando ainda mais o contingente do mercado de recursos humanos.

2.1.3 Mercado de Recursos Humanos

O mercado de recursos humanos constitui-se do conjunto de pessoas aptas ao trabalho, em determinado lugar e época. Defini-se, basicamente, pela parcela da população que tem condições de trabalhar e estar, ou não, trabalhando, isto é, pelo conjunto de pessoas empregadas (mercado de recursos humanos aplicado) ou desempregadas (mercado de recursos humanos disponível) e pelas pessoas aptas ao trabalho. Assim, pode-se dizer que o mercado de recursos humanos é formado de candidatos "reais" quando estão procurando alguma oportunidade e de candidatos "potenciais" quando, embora não estejam procurando oportunidade de emprego, tem condições de preenchê-las satisfatoriamente.

Devido à sua complexidade e amplitude, o mercado de recursos humanos pode ser segmentado por graus de especialização, como os engenheiros, médicos, advogados, técnicos, secretárias, diretores, gerentes, datilógrafos, supervisores, operários qualificados e operários não qualificados, dentre muitos outros. Faz-se necessário destacar o segmento dos operários não qualificados, que se denomina mercado de mão-de-obra não qualificada, onde esse mercado é um segmento do

mercado de recursos humanos, constituído das pessoas que ainda não tem experiência e nem instrução básica.

Esse mercado acima mencionado é bastante preocupante no Brasil, ainda nos dias atuais, já que grande parte da população vive na mais pura ignorância acerca da educação básica, do conhecimento específico e do conhecimento científico. Existe também aqui um paradoxo, pois, o mercado de trabalho não possui capacidade para absorver tanta mão-de-obra, seja ela qualificada ou não.

2.1.4 O Mercado de trabalho no Brasil

O processo de industrialização do país ocorreu somente no século XX e de forma muito rápida. A grande quantidade de mão-de-obra rural, com poucos laços empregatícios transformou-se em um extenso mercado de trabalho urbano. O êxodo rural foi estimulado pela falta de mecanismos institucionais que garantissem uma renda e a posse da terra para as pessoas que trabalhavam no campo, bem como a concentração das indústrias nas regiões sul e sudeste.

A transformação pela qual o Brasil passou, de economia agrária para economia industrializada, ocorreu de forma rápida colaborando para a configuração de um amplo mercado de trabalho caracterizado por trabalhadores com pouca ou nenhuma qualificação profissional.

Os anos 90 foram marcados por mudanças substanciais no mercado de trabalho brasileiro. A recessão econômica do período de 1990/92, a abertura comercial, o ajustamento no setor privado em busca de maior competitividade, o plano de estabilização econômica e a privatização repercutiram sobre a ocupação, a desocupação e o rendimento dos indivíduos. Reduziu-se substancialmente o número de trabalhadores na indústria de transformação e, em contrapartida, expandiu-se o número de trabalhadores nos setores de prestação de serviços e do comércio. Assim como declinou o número de pessoas trabalhando com carteira assinada e aumentou o número de pessoas trabalhando sem carteira assinada e por conta própria (IBGE, 2005).

Segundo o Dieese (2001, p. 6):

Chega-se à década de 90, uma fase de acirrada concorrência capitalista e instabilidade econômica, em que Estado e empresas empenham-se na flexibilização das formas de contratar, usar e remunerar o trabalhador. No que se refere aos rendimentos do trabalho, verifica-se uma tendência de crescimento na adoção de novas (e velhas) formas de remuneração. Entre as novas, destaca-se a participação dos trabalhadores nos lucros e/ou resultados da empresa, que não se incorpora definitivamente aos salários e tem dado maior flexibilidade as empresas na determinação de custo do trabalho. Entre as velhas, verifica-se a intensificação da prática de pagamento a trabalhadores autônomos e assalariados sem carteira de trabalho.

No Brasil, a crise do desemprego vem manifestando-se significativamente a partir dos anos 90, quando ocorre a desestruturação do mercado de trabalho com redução do trabalho assalariado com registro e o aumento das atividades no mercado informal. Existe também uma grande diferença entre a forma de trabalho e a remuneração de acordo com cada região do país. Fatores como cultura, educação, formação profissional, nível social e competências tornam cada região com características próprias. O desemprego aumenta para todos, sem distinção de classe social, faixa etária, sexo, nível de escolaridade, entre outros.

Outra característica que marcou o mercado de trabalho nos anos 90, no Brasil, foi a fragilização da estrutura ocupacional. Em termos absolutos, a indústria reduziu seu nível de ocupação e perdeu sua participação na estrutura ocupacional setorial, devido ao avanço tecnológico com a inserção de novas tecnologias de informação e comunicação, eliminando assim, muitos postos de trabalho. O setor de serviços, que absorvia a mão-de-obra liberada pela indústria e que já era o principal responsável pela ocupação, ampliou sua participação nas várias regiões metropolitanas do país, porém também foi invadido por novas tecnologias e não conseguiu gerar postos de trabalhos em quantidade suficiente que impedissem o crescimento do nível de desemprego (DIEESE, 2001).

2.2 GLOBALIZAÇÃO E SUA INTERFERÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

O processo de globalização iniciou-se com a revolução industrial e com o rompimento do mundo agrário para o mundo industrializado. A necessidade de expansão de mercado fez com que o homem procurasse novos negócios, barreiras foram ultrapassadas e caminhos encurtados.

Robbins (2002, p. 6) ao se referir a globalização, afirma que:

As fronteiras nacionais estão se tornando cada vez mais insignificantes na definição das fronteiras dos negócios. Os avanços na tecnologia da comunicação e as reduções às barreiras comerciais entre as nações contribuíram para a criação de uma aldeia global.

A expressão globalização tem sido utilizada recentemente num sentido de ideologia marcante, o qual assiste-se no mundo inteiro um processo de interação econômica sob a égide do neoliberalismo, ou seja, o Estado deixa de intervir na economia, caracterizado pelo predomínio dos interesses financeiros, pela desregulamentação dos mercados, pelas privatizações das empresas estatais e pelo abandono de estado de bem-estar social. Esta é uma das razões dos críticos acusarem a globalização de ser responsável pela intensificação da exclusão social — com o aumento do número de pobres e desempregados — e de provocar crises econômicas sucessivas.

Segundo Rifkin (1995, p.5):

As filas de desempregados e subempregados crescem diariamente na América do norte, na Europa e no Japão. Mesmo as nações em desenvolvimento estão enfrentando o desemprego tecnológico à medida que empresas multinacionais constroem instalações de produção com tecnologia de ponta em todo o mundo, dispensando milhões de trabalhadores de baixa remuneração, que não podem mais competir com a eficiência de custos, controle de qualidade e rapidez de entrega, alcançadas com a produção automatizada.

Pode-se dizer que o desemprego tem sido resultado das transformações que ocorreram no mercado de trabalho e nas bases produtivas e organizacionais, geradas pelo fenômeno da globalização, ademais, pode-se acrescentar a própria crise que tem atingido a economia mundial. O impacto provocado pela globalização associado à utilização de novas tecnologias ocasiona o aumento do desemprego com diminuição de postos de trabalho em vários setores da economia.

Conforme Moraes (2001, p.115):

Uma das afirmações mais comuns hoje em dia é que o mundo está vivendo um processo de grandes transformações profundas e aceleradas — tudo se modifica a cada dia. Tal processo é condicionado por inúmeros fatores, entre eles, os avanços científicos que multiplicam as informações, distribuem o conhecimento, influenciam sistemas políticos, econômicos e sociais, presentes e futuros. Inúmeras mudanças estão ocorrendo não apenas no contexto e nas sociedades atuais, mas também nos ambientes de trabalho e nos negócios, nos indivíduos e nas organizações.

Nas primeiras décadas do século XX, com a revolução russa e o fim da primeira guerra mundial, o capitalismo acelerou o processo de globalização que significa a internacionalização da economia. A queda do muro de Berlim, o fim da União Soviética, o avanço nos meios de comunicação, a Internet e a formação dos grupos econômicos como: Área de Livre Comércio das Américas (ALCA), Mercado Comum do Cone Sul (MERCOSUL) e a União Européia (UE), foram fatos importantes para consolidar o mercado internacional.

De acordo com Minarelli (1995, p.17), "a economia global mudou, as empresas mudaram e o emprego também". O mercado de trabalho vem adaptando-se, de forma contínua, à modernização e à flexibilização dos meios de produção impostos pelo surgimento da globalização, com tecnologias avançadas e comunicação em tempo real. Isso tudo vem mudando intensamente a cada década, refletindo diretamente na maneira de pensar e agir das organizações, das pessoas e de forma generalizada no mercado de trabalho.

A globalização proporciona, também, benefício a quem possui maiores conhecimentos seja no âmbito econômico, social, político ou cultural, favorecendo-se da agilidade dos meios de comunicação, da eficácia e qualidade dos meios de produção e da flexibilização do mercado. Para isso faz-se necessário ao indivíduo uma postura de busca constante pela diversificação e atualização dos conhecimentos e competências adquiridas na sua formação como pessoa e como profissional, a fim de poder maximizar as oportunidades surgidas no mercado de trabalho, aonde ter empregabilidade torna-se um grande diferencial.

2.3 EMPREGABILIDADE (2001, p. 22) afirma que:

O termo empregabilidade surgiu na última década, pela necessidade dos trabalhadores em adquirir novos conhecimentos que os habilitassem a acompanhar as mudanças no mercado de trabalho onde as oportunidades eram oferecidas, principalmente, pelas indústrias.

Para Motta (2001, p. 20), "as transformações contemporâneas estabelecem o sistema de produção automatizado, robotizado e informatizado, menos dependente de trabalhadores". Por conseguinte, passam a surgir vagas no setor de serviços exigindo um novo perfil de trabalhador que tenha competência para desempenhar as

novas atividades. Diferentemente daquele que fazia apenas as suas atividades corriqueiras, sem preocupar-se com o desenvolvimento de novas tarefas, bem como todo funcionamento da organização.

Já se foi a época em que o considerado bom profissional era aquele que mantinha seu histórico empregatício estável, com anos de trabalho numa mesma organização e com conhecimentos profundos sobre a sua área de atuação, inclusive, sem a necessidade de se levar em conta o *business* da empresa, ou seja, sua autopercepção era "sou bom naquilo que faço e não preciso conhecer as atividades do meu colega de trabalho e ou o que faz a área ao lado". Além disso, antigamente a empresa era responsável pelo crescimento profissional de seu funcionário, proporcionando-lhe curso, treinamento e uma estabilidade financeira (WERDESHEIM, 2004).

Estar preparado para movimentar-se permanentemente em diferentes funções estando trabalhando em uma empresa somente ou fazendo parte do quadro efetivo de várias empresas, assim como em subempregos ou em trabalho autônomo, classificando-se como novo profissionalismo, isto significa o desenvolvimento da empregabilidade (TOMAZZONI, 2005).

A empregabilidade tornou-se uma forma eficiente e eficaz para um indivíduo manter-se empregável num mercado competitivo onde, diante da inserção de novas tecnologias, os trabalhadores foram obrigados a obter, por conta própria, maiores conhecimentos e novas habilidades que satisfizessem as necessidades exigidas pelo mercado de trabalho.

Por sua vez, Motta (2001, p. 22) afirma que:

A empregabilidade centraliza a responsabilidade pelo emprego no indivíduo e não na empresa. Segurança de emprego estará na autoconfiança, na própria capacidade de aprendizado constante, na habilidade de desempenhar novas tarefas e na adaptação à variação do mercado. Nesse sentido empregabilidade reforça a visão da competência permanente, atualizada e de responsabilidade da própria pessoa.

Na era da industrialização, a visão que se tinha era a de estabilidade dos empregos, proporcionando nas pessoas um forte sentimento de segurança. À medida que foi surgindo a era da informação, observou-se a necessidade das pessoas de adaptarem-se a uma nova situação onde a constante busca por novos

conhecimentos e novas habilidades se tornariam fatores decisivos à sobrevivência no mercado de trabalho em relação às empresas, bem como à sustentabilidade autônoma, ocorrendo rapidamente o aumento da empregabilidade de cada indivíduo (CHIAVENATO, 1999).

Segundo Minarelli (1995, p.17):

O emprego ainda é uma necessidade dos empregadores e empregados. Mas, por melhor que seja, deixou de ser sinônimo de segurança, embora durante muitos anos essa idéia tenha sido vendida aos empregados para garantir a lealdade total aos empregadores.

Embora as empresas ainda necessitem de pessoas para efetuarem determinadas tarefas, o avanço tecnológico tende a diminuir cada vez mais essa necessidade. Manter um nível desejado de empregabilidade deve ser uma preocupação constante do indivíduo. O desenvolvimento de novas competências exige um permanente estado de prontidão para acompanhar todas as transformações do mercado de trabalho.

Entende-se por empregabilidade a busca constante de habilidades e competências agregadas por meio do conhecimento específico e pela multifuncionalidade, as quais torna o profissional apto a obtenção de trabalho dentro ou fora da empresa (MALSCHITZKY, 2002).

Minarelli (1995, p. 27) assinala que "o mercado de trabalho é feito de problemas para resolver que, às vezes, não estão traduzidos sob a forma de vagas, [...] Quem procura e detecta problemas descobre oportunidades". Pode-se dizer que as oportunidades existem, todavia, faz-se necessário uma visão acurada para a descoberta de novas formas de gerar emprego e capital.

Portanto, observa-se a necessidade de se obter bases estruturadas, apoiadas em conceitos e atitudes verdadeiros e eficazes, que proporcionem aos indivíduos a certeza de estarem acobertados no momento de desenvolverem formas de gerir capital.

Minarelli (1995) afirma que essas bases estão ligadas à adequação vocacional; competência profissional; idoneidade; saúde física e mental; reserva financeira e fontes alternativas; e relacionamentos.

a) *Adequação vocacional*: relaciona-se ao prazer de fazer aquilo que se gosta. Descobrir o quanto antes as aptidões torna o indivíduo motivado e realizado fortalecendo, assim, a sua empregabilidade;

b) *Competência profissional*: diz respeito ao conhecimento empírico associado ao conhecimento científico, bem como a atualização constante dos mesmos. Nesse caso, saber comunicar-se é imprescindível;

c) *Idoneidade*: corresponde à ética pessoal e profissional. Significa que a pessoa deve ter atitudes honestas em qualquer situação;

d) *Saúde física e mental*: são fatores importantes que também requerem acompanhamento constante. O indivíduo que se preocupa com o seu bem estar, transmite uma imagem e energia positiva aos que lhe rodeia. Ademais, os cuidados com o corpo e com a mente trarão benefícios como auto-estima elevada, disposição para enfrentar os desafios, desenvolvimento do autoconhecimento, melhora a concentração, o bom humor e sente-se um profissional realizado.

e) *Reserva financeira e fontes alternativas*: diz respeito à capacidade de poder garantir a sustentação da empregabilidade. No caso de necessitar buscar uma nova oportunidade como empregado, terá condições de escolher com maior tranquilidade, ou no caso de abrir o próprio negócio, proporcionará abertura e manutenção inicial do empreendimento; e

f) *Rede de relacionamentos*: torna-se o fator responsável na geração de novos negócios e oportunidades de trabalho. Os contatos representam a possibilidade de nova inserção no mercado de trabalho e a mudança de segmento profissional.

Manter um nível desejado de empregabilidade é uma preocupação constante do indivíduo. O desenvolvimento de novas competências exige um permanente estado de prontidão para acompanhar toda transformação do mercado de trabalho.

Portanto, a união dessas forças associadas a educação proporcionará ao indivíduo subsídios suficientes para conduzir com sabedoria a sua carreira e manter-se no mercado de trabalho.

2.4 A EDUCAÇÃO COMO FONTE DE CONHECIMENTO

2.4.1 O processo evolutivo da educação como forma de aprendizado

A partir da dificuldade do homem em entender e aprofundar o estudo a respeito da metafísica e da natureza foi que surgiu a necessidade de produzir e refazer o conhecimento como forma de aprendizado. A igreja, na época do feudalismo, era quem detinha o poder do conhecimento para controlar a sociedade. Com a evolução da sociedade ocorreram grandes transformações, principalmente na economia, tornando assim o conhecimento cada vez mais necessário.

A sociedade percebeu que para continuar evoluindo teria que apreender esse conhecimento, pois o mesmo solucionaria os problemas que impediam a sua evolução. Iniciou-se então uma grande organização em escolas e universidades pelo clero e pela aristocracia.

Para Moraes (2001, p. 143):

Num mundo em permanente evolução, onde a transitoriedade, o incerto, o imprevisto, as mudanças e as transformações estão cada dia mais presente, onde o conhecimento evolui de uma forma absolutamente incontrolável e a quantidade de informações disponíveis é cada vez maior, como preparar o indivíduo para viver na mudança e não querer ingenuamente controlá-la?

Faz-se necessário uma breve análise a respeito da educação como modelo de qualificação e como modelo de competência, sendo que o primeiro relaciona-se ao ensino escolar e o segundo ao ensino profissional, para diferenciar o estudo meramente ilustrativo e aprendiz, do conhecimento adquirido e ensinado para gerir a própria carreira.

Segundo Demo (2000, p.176):

Um dos enganos mais comprometedores é defender a disparidade entre quem estuda para produzir conhecimento e quem estuda para exercer profissão. [...] A prática sozinha já não é hoje suficiente para garantir a atualização profissional, sendo necessário continuar estudando sempre. [...] Seja para manter-se vivo no mercado de trabalho, seja, sobretudo, para dar conta da cidadania capaz de fazer e refazer história própria. O que de melhor pode ocorrer aos estudantes não é entupir-se de aulas que apenas repassam "café velho", mas aprender a reconstruir conhecimento com a mão própria, sobretudo com o objetivo de saber desconstruir a dinâmica de conhecimento e reconstruir com autonomia, tendo em vista seus ideais de vida.

Educação é um elemento fundamental para a vida do homem, seja profissionalmente ou não. A educação tem sido cada vez mais importante no mundo contemporâneo.

2.4.2 Educação, conhecimento e formação profissional: a forma mais eficaz de inserção no mercado de trabalho

O desemprego está diretamente relacionado com a falta de conhecimento, onde o nível educacional apresenta-se baixo, menos oportunidades as pessoas terão. A educação é um dos principais fatores que determina um bom nível de empregabilidade do indivíduo.

Deve-se ter sempre em mente que somos eternos aprendizes, que nunca devemos parar de adquirir novos conhecimentos, a fim de manter-se competitivo no mercado de trabalho, independentemente da idade ou posição sócio-cultural. As pessoas acomodadas tornam-se resistentes e conservadoras, o que dificulta sua afirmação ou recolocação no mercado. Até o universitário recém-formado deve continuar seu aperfeiçoamento profissional e está predisposto ao contínuo aprendizado e autodesenvolvimento (WERDESHEIM, 2004).

Antes da revolução industrial a educação era restrita aos doutores, cientistas, grandes estudiosos e pessoas abastardas da alta sociedade. Ao homem comum era inacessível tanto quanto desnecessária, pois o homem vivia num mundo agrário e artesanal onde imperava o conhecimento empírico, ou seja, o conhecimento por experiência de vida.

Com a Revolução Industrial, o homem passou a necessitar de maiores conhecimentos para sobreviver num mundo novo, muito mais competitivo, onde a educação e a formação profissional eram pré-requisitos para a possibilidade de inserção no mercado de trabalho.

O advento das linhas de produção no "Fordismo" exigiu do trabalhador uma especialização, para que pudesse exercer uma atividade dentro da indústria. No entanto tal qualificação lhe garantiria uma estabilidade em toda sua vida profissional. Um operário do início do século poderia facilmente passar a vida inteira numa linha de produção apertando parafusos ou montando componentes.

A simples especialização garantia ao trabalhador do início do século XX, uma vida profissional linear, com uma aposentadoria garantida e tranqüila. O simples fato da expansão industrial no mundo inteiro transformava o trabalhador em uma mercadoria valiosa para as empresas em busca de novos mercados.

O efeito da globalização para a educação foi de certa forma fator determinante, onde o trabalhador viu-se obrigado, a partir dos anos 60, a melhorar a sua formação profissional, não bastava apenas saber apertar parafusos, pois, já não existia mais a estabilidade e nem a trajetória linear da carreira profissional. A educação torna-se fator preponderante para toda sociedade.

Segundo Motta (2001, p. 135):

O aprendizado contínuo consiste em um enfoque exploratório não só para descobrir problemas como também para solucioná-los. Trata-se de uma perspectiva de ver tanto o desejo quanto a proposta de mudança como emergente da aprendizagem. Presume-se que idéias inovadoras já estão disponíveis na organização e fazem parte da experiência das pessoas. Toda empresa possui um grande estoque de conhecimentos, além de uma imensa capacidade de reciclá-los e aplicá-los. Cabe a empresa simplesmente abrir canais de comunicação, criando um ambiente onde existam: incentivos para as pessoas experimentarem, correrem riscos e tolerarem erros; participação para as pessoas manifestarem a sua criatividade; e meios para todos aprenderem de suas próprias experiências.

O trabalhador de hoje não pode apenas estar qualificado para um segmento do mercado, a versatilidade e o profundo conhecimento através de uma boa formação acadêmica, a pós-graduação e demais especializações, legados da educação, promovem no homem o sentimento de autoconfiança outrora esquecido pela modernização e adoção de novas tecnologias do mundo atual.

Não se pode vislumbrar um mundo mais digno, mais seguro, mais fraterno e conseqüentemente produtivo e auto-sustentável, sem a presença marcante e imperiosa da educação.

3 METODOLOGIA

3.1 TIPOLOGIA DA PESQUISA

Realizou-se uma pesquisa do tipo descritiva, na forma de estudo de caso.

Do ponto de vista de Vergara (2000, p. 47) a pesquisa descritiva:

Expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação.

Por sua vez, Marconni ; Lakatos (1999, p. 86) afirmam que a pesquisa descritiva "consiste em investigações de pesquisa empírica cuja principal finalidade é o delineamento ou análise das características de fatos ou fenômenos, a avaliação de programas, ou isolamento de variáveis principais ou chave".

Segundo Cervo ; Bervian (1996, p. 49) que define a pesquisa descritiva como sendo a que "observa, registra, analisa e correlaciona fatos e fenômenos (variáveis) sem manipulá-los".

Ademais, Barros ; Lehfeld (2000, p. 70) complementam afirmando que:

Nesse tipo de pesquisa, não há a interferência do pesquisador, isto é, ele descreve o objeto da pesquisa. Procura descobrir a frequência com que um fenômeno ocorre, sua natureza, características, causas, relações e conexões com outros fenômenos.

Utilizou-se uma abordagem na forma de estudo de caso, retratou-se uma situação de maneira que os dados permanecessem mais próximos do que acontece na realidade.

Segundo Marion, Dias ; Traldi (2002, p. 62):

Foca-se um caso / fenômeno contemporâneo que esteja ocorrendo na vida real, para descrever a totalidade do contexto onde se dão as relações, privilegiando o processo em detrimento dos resultados, na tentativa de captar a evolução do evento, do projeto ou do programa estudado.

Por último, Chizotti apud Barros ; Lehfeld (2000, p. 95) define estudo de caso como "uma modalidade de estudo das Ciências Sociais, que se volta à coleta e ao registro de informações sobre um ou vários casos particularizados, elaborando relatórios críticos organizados e avaliados[...]".

3.2 UNIVERSO E AMOSTRA

Para Barros ; Lehfeld (2000, p.86), "o universo da pesquisa significa o conjunto, a totalidade de elementos que possuem determinadas características, definidas para um estudo".

Por sua vez, Marconi ; Lakatos (1999, p. 43), afirmam que universo ou população "é o conjunto dos seres animados e inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum".

Segundo Vergara (2000, p. 50), "entenda-se aqui por população não o número de habitantes de um local [...] mas um conjunto de elementos (empresas, produtos, pessoas, por exemplo) que possuem as características que serão objeto de estudo".

Decidiu-se, pois, que a população do presente estudo seria composta pelos alunos matriculados no 4º ano do Curso de Administração com Habilitação em Marketing da FARN, totalizando 84 pessoas.

Marconi; Lakatos (1999, p.43) afirmam que a amostra consiste em "uma porção ou parcela, convenientemente selecionada do universo (população); é um subconjunto do universo".

Para Vergara (2000, p. 50), a "amostra é uma parte do universo (população), escolhida segundo algum critério de representatividade".

Por outro lado, Barros ; Lehfeld (2000, p. 86), na intenção de diferenciar a amostra da população, esclarecem que : "amostra é um subconjunto representativo do conjunto da população".

Portanto, a amostra consiste na parte efetiva e significativa do universo. É através da amostra que se estuda a quantidade desejada dos fenômenos para a obtenção dos resultados. Isso acontece porque no universo existem muitas informações, às vezes, impossíveis de serem totalmente captadas.

Definiu-se, pois, que a amostra da pesquisa seria do tamanho da população, ou seja, fez-se uso de uma amostra censitária.

"A amostra censitária abrange a totalidade dos componentes do universo e não apenas uma parte dessa população".(LAKATOS ; MARCONI, 1991, p 83)

3.3 COLETA DE DADOS

4.1 D Foi utilizado o questionário como instrumento para a coleta de dados.

De acordo com Roesch (1999, p.142), "o questionário é um instrumento de coleta de dados que busca mensurar alguma coisa".

Por sua vez, Vergara (2003, p. 54-55) afirma que:

Sim, sinto-me feliz e
Não tenho certeza
Tendo de dar o meu
As vezes não me sinto
Não

O questionário caracteriza-se por uma série de questões apresentadas ao respondente, por escrito. O questionário pode ser aberto, pouco ou não estruturado, ou fechado. No questionário aberto, as respostas livres são dadas pelos respondentes; no fechado o respondente faz escolhas, ou pondera, diante de alternativas apresentadas.

Por último Lakatos ; Marconi (1991, p. 201) apresentam o questionário como sendo "um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador".

3.4 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Após o recolhimento dos questionários, os dados foram organizados e tabulados para a devida apresentação em tabelas. Foram utilizados programas computacionais como *Word* e *Excel*.

TABELA 2 - Manutenção da preocupação constante com o seu marketing pessoal

	N ^o	%
Entrevistados		
Sim, acho essencial manter uma boa aparência sempre	60	71,4%
Somente quando estou procurando emprego	9	10,7%
Acho importante, mas não me preocupo muito com isso	14	16,7%
Não, acho que não fará muita diferença	1	1,2%
Não acho importante	0	0,0%

Fonte: Pesquisa de campo, Setembro/2005

Verifica-se, na Tabela 2, que 71,4% dos entrevistados estão positivamente quanto a importância da manutenção de uma boa aparência sempre. É de fato muito importante mostrar-se bem vestido e com todos os

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

4.1 DADOS AVALIATIVOS

TABELA 1 - Relação entre as atividades que vêm sendo desempenhadas com a real vocação

	N.º Entrevistados	%
Sim, sinto-me feliz com o que faço	28	33,3%
Não tenho certeza	11	13,1%
Tentando dar o rumo certo para a carreira	27	32,1%
Às vezes não me sinto feliz com o que faço	13	15,5%
Não	5	6,0%
TOTAL	84	100,0%

Fonte: Pesquisa de campo, Setembro/2005

Observa-se, na Tabela 1, que 33,3% dos entrevistados afirma que se sentem felizes com o que realizam na atualidade. Importa registrar, ainda, que 32,1% dos entrevistados, diz estar tentando dar o rumo certo para sua carreira. Essa característica no indivíduo que busca empregabilidade é de suma importância, pois, determina o grau de satisfação, favorecendo um melhor aproveitamento das tarefas realizadas e a busca pelo crescimento constante na carreira.

TABELA 2 - Manutenção da preocupação constante com o seu marketing pessoal

	N.º Entrevistados	%
Sim, acho essencial manter uma boa aparência sempre	60	71,4%
Somente quando estou procurando emprego	9	10,7%
Acho importante, mas não me preocupo muito com isso	14	16,7%
Não, acho que não fará muita diferença	1	1,2%
Não acho importante	0	0,0%
TOTAL	84	100,0%

Fonte: Pesquisa de campo, Setembro/2005

Verifica-se, na Tabela 2, que 71,4% dos entrevistados acena positivamente quanto a importância da manutenção de uma boa aparência sempre. É de fato muito importante mostrar-se bem vestido e com todos os

requisitos básicos a uma apresentação digna de quem deseja manter um diferencial em relação a outros candidatos no surgimento das oportunidades que o mercado de trabalho certamente irá oferecer.

TABELA 3 - Tempo em que participou de cursos, treinamentos ou eventos relacionados à carreira

	N.º Entrevistados	%
Menos de 12 meses	44	52,4%
Entre 13 e 24 meses	20	23,8%
Entre 25 e 36 meses	8	9,5%
Entre 37 e 48 meses	9	10,7%
Acima de 48 meses	3	3,6%
TOTAL	84	100,0%

Fonte: Pesquisa de campo, Setembro/2005

Identifica-se, na Tabela 3, que 52,4% dos entrevistados afirma que há menos de 12 meses participou de cursos, treinamentos ou eventos ligados à carreira. Para o profissional que deseja estar posicionado um passo a frente no mercado competitivo como o atual, é imprescindível estar preparado tecnicamente em termos de conhecimentos específicos e gerais relacionados a sua carreira, o que se pôde observar em relação aos entrevistados é que a maioria está procurando aprimorar os conhecimentos relacionados a sua carreira.

TABELA 4 - Frequência com que atualiza os conhecimentos ligados à área de atuação

	N.º Entrevistados	%
Diariamente	27	32,1%
Uma vez por semana	24	28,6%
Uma vez por mês	16	19,0%
Raramente	17	20,2%
Nunca	0	0,0%
TOTAL	84	100,0%

Fonte: Pesquisa de campo, Setembro/2005

Constata-se, na Tabela 4, que 32,1% dos entrevistados afirma ter uma frequência diária da atualização dos conhecimentos ligados à área de atuação. Ademais, 28,6% dos alunos entrevistados, diz que a frequência da

atualização dos conhecimentos ligados à área de atuação ocorre uma vez por semana. Na era da empregabilidade quem não se atualiza diariamente perde muitas oportunidades e, eventualmente, não estará preparado para resolver possíveis ocorrências ligadas a sua área de atuação. A maioria dos alunos que estão concluindo o curso de Marketing, certamente preocupam-se com essa questão e estão sempre se atualizando.

TABELA 5 - Nível de informação

	N.º Entrevistados	%
Muito informada	5	6,0%
Informada	38	45,2%
Razoavelmente informada	38	45,2%
Pouco informada	3	3,6%
Desinformada	0	0,0%
TOTAL	84	100,0%

Fonte: Pesquisa de campo, Setembro/2005

Observa-se, na Tabela 5, que 45,2% dos entrevistados se considera informado(a). Importa registrar, ainda, que outra parcela (45,2%) de entrevistados afirma que possui um nível razoável de informações.

TABELA 6 - Postura adotada em relação aos compromissos

	N.º Entrevistados	%
Cumpe com todos os compromissos sempre	28	33,3%
Cumpe com os compromissos dentro das possibilidades	51	60,7%
Cumpe apenas com poucos compromissos, mesmo sendo possível cumprir com todos	4	4,8%
Não acha importante cumprir com os compromissos sempre	1	1,2%
Nunca cumpre com seus compromissos	0	0,0%
TOTAL	84	100,0%

Fonte: Pesquisa de campo, Setembro/2005

Verifica-se, na Tabela 6, que 60,7% dos entrevistados afirma que "Cumpe os compromissos dentro das possibilidades". Esse é um fator preocupante, pois está diretamente relacionado com a responsabilidade e mais da metade dos entrevistados parece não se esforçar muito no

cumprimento de todos os compromissos assumidos, podendo vir a prejudicar o próprio nível de empregabilidade, exigido pelo mercado.

TABELA 7 - Trabalhar numa empresa com reputação duvidosa no mercado

	N.º Entrevistados	%
Sim, porque não afetaria minha honestidade	2	2,4%
Talvez, dependendo da remuneração	12	14,3%
Talvez, dependendo da minha função na empresa	21	25,0%
Acho que não, porque estaria contrariando meus princípios	23	27,4%
Jamais trabalharia numa empresa com reputação duvidosa no mercado	26	31,0%
TOTAL	84	100,0%

Fonte: Pesquisa de campo, Setembro/2005

Constata-se, na Tabela 7, que 31% dos entrevistados afirma que "Jamais trabalharia numa empresa com reputação duvidosa no mercado". Ademais, observa-se, ainda, que 27,4% das pessoas entrevistadas acha que não trabalharia numa empresa desse tipo, pois estaria contrariando seus princípios. Por último, percebe-se que 25% dos entrevistados diz que, dependendo da função exercida na empresa, talvez trabalhasse. Esse é um dos pilares mais importantes da empregabilidade, ser uma pessoa idônea faz muita diferença nos dias atuais, onde existe tanta corrupção, a maioria dos alunos entrevistados se mostraram conscientes do seu papel no mercado de trabalho como pessoas honestas.

TABELA 8 - Ocupação fora do trabalho formal

	N.º Entrevistados	%
Pratico esportes	12	14,3%
Leio livros revistas e/ou jornais	18	21,4%
Vou à praia com minha família	9	10,7%
Saio com meus amigos	33	39,3%
Outro	12	14,3%
TOTAL	84	100,0%

Fonte: Pesquisa de campo, Setembro/2005

Identifica-se, na Tabela 8, que 60,7% dos entrevistados diz que, fora do trabalho formal, costuma sair com os amigos, ler livros, revistas e/ou jornais. Hoje em dia, as empresas priorizam pessoas saudáveis e que sejam bem humoradas para que o trabalho em equipe seja melhor aproveitado. Por isso, a necessidade de se proporcionar freqüentemente alguma forma de lazer e de estar sempre em dia com a saúde física e mental. Esse, certamente, será um diferencial de peso no nível de empregabilidade do indivíduo.

TABELA 9 - Manutenção de reservas financeiras

	N.º Entrevistados	%
Sim, sempre	16	19,0%
As vezes, quando é possível	49	58,3%
Não, costumo gastar tudo	16	19,0%
Além de gastar tudo ainda faço empréstimos	2	2,4%
Não acho importante manter reservas financeiras	1	1,2%
TOTAL	84	100,0%

Fonte: Pesquisa de campo, Setembro/2005

Observa-se, na Tabela 9, que 58,3% dos entrevistados afirma manter reserva financeira quando é possível. Isso, de certa forma, é um fator preocupante em relação aos entrevistados, pois com as constantes mudanças ocorridas no mercado é muito importante tentar manter sempre uma reserva financeira, tanto para atualizar os conhecimentos quanto para se prevenir de um eventual período sem salário fixo.

TABELA 10 - Fonte renda alternativa

	N.º Entrevistados	%
Regularmente	11	13,1%
Eventualmente	28	33,3%
Periodicamente	5	6,0%
Sazonalmente	8	9,5%
Nunca	32	38,1%
TOTAL	84	100,0%

Fonte: Pesquisa de campo, Setembro/2005

Verifica-se, na Tabela 10, que 38,1% das pessoas entrevistadas não

costuma possuir fonte de renda alternativa nunca. Porém, importa registrar, ainda, que 33,3% dos entrevistados afirma que, possui fonte de renda alternativa eventualmente.

TABELA 11 - Rede de relacionamento na vida profissional

	N.º Entrevistados	%
Muito importante	66	78,6%
Importante	16	19,0%
Indiferente	2	2,4%
Pouco importante	0	0,0%
Não acho importante	0	0,0%
TOTAL	84	100,0%

Fonte: Pesquisa de campo, Setembro/2005

Constata-se, na Tabela 11, que 78,6% dos entrevistados afirma ser muito importante possuir uma rede de relacionamentos na vida profissional. Percebe-se que os alunos entrevistados têm uma visão bastante positiva em relação a esse pilar da empregabilidade e isso é certamente de muita importância, pois será ele quem proporcionará novas oportunidades de mercado e de mudança de área de atuação dos alunos.

TABELA 12 - Posicionamento frente às oportunidades que o mercado de trabalho oferece

	N.º Entrevistados	%
Percebo todas e tento aproveitá-las	29	34,5%
Percebo todas, mas não tento aproveitá-las	11	13,1%
Somente percebo as que relacionam-se com minha carreira e tento aproveitá-las	41	48,8%
Somente percebo as que relacionam-se com minha carreira e não tento aproveitá-las	0	0,0%
Não sou atento ao mercado	3	3,6%
TOTAL	84	100,0%

Fonte: Pesquisa de campo, Setembro/2005

Identifica-se, na Tabela 12, que 48,8% das pessoas entrevistadas afirma que percebe somente as oportunidades relacionadas à sua carreira e tenta aproveitá-las. Talvez essa não seja a posição mais adequada já que o

mercado de trabalho dispõe de oportunidades variadas e que podem ser interessantes como forma de mudança na área de atuação e também pelo fato de que o mercado de trabalho atual priorizar por pessoas dinâmicas e de fácil adaptação em todas as áreas. Estar restrito apenas às oportunidades relacionadas a sua área pode transparecer uma certa resistência à mudança e isso não é bom nos dias atuais.

4.2 PERFIL DO ENTREVISTADO

TABELA 13 - Sexo

	N.º Entrevistados	%
Marculino	26	31,0%
Feminino	58	69,0%
TOTAL	84	100,0%

Fonte: Pesquisa de campo, Setembro/2005

Verifica-se, na Tabela 13, que 69% das pessoas entrevistadas é do sexo feminino.

TABELA 14 - Estado civil

	N.º Entrevistados	%
Casado(a)	17	20,2%
Solteiro(a)	63	75,0%
Separado(a)	2	2,4%
Divorciado(a)	2	2,4%
Viúvo(a)	0	0,0%
TOTAL	84	100,0%

Fonte: Pesquisa de campo, Setembro/2005

Observa-se, na Tabela 14, que 75,0% dos entrevistados é constituído de pessoas solteiras.

5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

TABELA 15 - Renda mensal familiar (em salário mínimo)

	N.º Entrevistados	%
Até 03 s.m	7	8,3%
De 04 a 08 s.m	24	28,6%
De 09 a 13 s.m	25	29,8%
De 14 a 18 s.m	18	21,4%
Acima de 18 s.m	10	11,9%
TOTAL	84	100,0%

Fonte: Pesquisa de campo, Setembro/2005

Constata-se, na Tabela 15, que 29,8% dos entrevistados possui renda mensal familiar entre nove e treze salários mínimos.

TABELA 16 - Escolaridade

	N.º Entrevistados	%
Curso superior completo	10	11,9%
Especialização	2	2,4%
Mestrado	0	0,0%
Doutorado	0	0,0%
Curso superior incompleto	72	85,7%
TOTAL	84	100,0%

Fonte: Pesquisa de campo, Setembro/2005

Identifica-se, na Tabela 16, que 85% dos entrevistados possui curso superior incompleto.

TABELA 17 - Faixa etária (em anos)

	N.º Entrevistados	%
De 18 a 26	56	66,7%
De 27 a 35	22	26,2%
De 36 a 44	6	7,1%
De 45 a 53	0	0,0%
Acima de 53	0	0,0%
TOTAL	84	100,0%

5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

Inicialmente, a conclusão do estudo dá-se através de alguns esclarecimentos relevantes. Devido ao processo de mudança que o mercado de trabalho vem passando, mais intensamente a partir dos anos noventa, conclui-se que há uma exigência muito grande por parte das empresas e do mercado de trabalho como um todo em busca de pessoas cada vez mais capacitadas, habilitadas, competentes, de fácil adaptação ao mercado e que tenham aptidões capazes de enfrentar as atuais mudanças. Observa-se que grande parte dos entrevistados possui vocação para o que fazem ou estão em busca da vocação certa. Com relação ao marketing pessoal, verificou-se que a maioria tem uma constante preocupação com a aparência/imagem. Em relação à participação em treinamentos e eventos, a maior parte dos entrevistados considera importante o aprimoramento dos conhecimentos ligados à sua área de atuação. No que concerne à atualização dos conhecimentos, grande parte das pessoas entrevistadas acredita que esse é um fator de suma importância para quem deseja tornar-se empregável, pois a empregabilidade não segue o mesmo caminho da obsolescência, um profissional desatualizado e sem a virtude da auto-superação perde o seu valor de mercado. Por outro lado, uma parcela significativa dos entrevistados não se preocupa muito em honrar todos os compromissos assumidos. Outro ponto importante é a ocorrência de um alto nível de resistência das pessoas entrevistadas em trabalhar numa empresa que não seja idônea. Também torna-se importante frisar que a maioria dos entrevistados não se preocupa em manter uma reserva financeira para uma ocasião difícil. Outro fator importante concernente à empregabilidade consiste na manutenção de uma boa rede de relacionamentos, e ficou claro que os alunos procuram manter esse pilar bem firme.

Hoje o mercado de trabalho prioriza profissionais possuidores de diploma universitário, com especialização, domínio total acerca das novas tecnologias, da informática e também de outro idioma, mas não é somente isso que satisfaz o mercado. Para garantir empregabilidade em tempos difíceis e de empregos escassos, o profissional também deve ser um conhecedor dos valores humanos, deve trabalhar com dedicação e amor, acreditar no seu potencial, preocupar-se com a saúde física e mental, estar atento às oportunidades e saber aprimorar as relações com seus semelhantes.

No que diz respeito ao perfil dos entrevistados, verificou-se que grande parte dos alunos entrevistados é do sexo feminino, com menos de trinta anos, solteiros, fazem parte da classe média e está concluindo o primeiro curso de graduação.

Conclui-se, pois, que, de um modo geral, os alunos possuem um bom nível de empregabilidade capaz de fazer frente às atuais exigências do mercado de trabalho, além de possuírem uma base científica satisfatória proveniente da FARN. Contudo, salienta-se a necessidade da constante preocupação em estar freqüentemente avaliando-se perante as exigências do mercado de trabalho, definindo um novo patamar de desempenho a cada período da vida profissional.

Recomenda-se, à FARN, não apenas a manutenção mas, também, a busca pela melhoria contínua da metodologia de ensino, bem como a constante preocupação com a formação científica dos seus alunos.

Finalmente, recomenda-se que os estudantes procurem sempre realizar leituras periódicas, tanto relacionadas à sua área de atuação, como as que envolvem conhecimento geral, como forma de adquirir conhecimentos capazes de sustentarem sua empregabilidade.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Educação e Trabalho: Análise dos Resultados. <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaoed/indicadoreseducacao/>. Acesso em: 26 set 2005.

MAISCHITZKY, Nancy. Empregabilidade X Empreendabilidade: O ambiente empresarial deve estimular o desenvolvimento profissional. *Revista Fee Business*, n. 2, jun 2002. Disponível em: < <http://www.cdo.br/publicacoes> >. Acesso em: 12 mar 2005.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Técnicas de Pesquisa: Planejamento e execução de pesquisa, Amostragens e Técnicas de Pesquisa e Elaboração, análise e interpretação de dados. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MARJOR, José Carlos, DIAS, Reinaldo, TRALDI, Maria Cristina. Monografia para os Cursos de Administração, Contabilidade e Economia. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2002. v. 1. 135 p82.

MAZI, Domenico da. O futuro do trabalho. Fado e ócio na sociedade pós-industrial. 5. ed. Tradução: Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000.

REFERÊNCIAS

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos da Metodologia Científica: um guia para a iniciação científica**. 2 ed. ampl. São Paulo: Makron Books, 2000.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia Científica**. 4. ed. São Paulo: Makron books, 1999.

CHIAVENATTO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel do recursos humanos nas organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: campus, 1999.

DEMO, Pedro. **Metodologia do Conhecimento Científico**. São Paulo: Atlas, 2000.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos. **Mercado de Trabalho no Brasil**. São Paulo, 2001. Disponível em: < <http://www.dieese.org.br/esp/mercadodetrabalho> >. Acesso em: 04nov.2005.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos. **Os Rendimentos do Trabalho no Brasil**. São Paulo, 2001. Disponível em: < <http://www.dieese.org.br/esp/renda> >. Acesso em: 04nov.2005.

DRUCKER, Peter . **Sociedade Pós-Capitalista**. 4. ed. São Paulo: Pioneira, 1993.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Educação e Trabalho: Análise dos Resultados**. <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos> >. Acesso em: 26set.2005.

MALSCHITZKY, Nancy. Empregabilidade X Empresabilidade: O ambiente empresarial deve estimular o desenvolvimento profissional. **Revista Fae Business**, n. 2, jun.2002. Disponível em: < <http://www.cde.br/publicacoes> >. Acesso em: 12mar.2005.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa: Planejamento e execução de pesquisa, Amostras e Técnicas de Pesquisa e Elaboração, análise e interpretação de dados**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MARION, José Carlos, DIAS, Reinaldo, TRALDI, Maria Cristina . Monografia para os Cursos de Administração, Contabilidade e Economia. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2002. v. 1. 135 p62.

MASI, Domenico de. **O futuro do trabalho: Fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. 5. ed. Tradução: Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade**: O caminho das pedras. 14. ed. São Paulo: Gente, 1995.

MORAES, Maria Cândida. **O Paradigma Educacional Emergente**. 7. ed. São Paulo: Parirus, 2001.

MOTTA, Paulo Roberto. **Transformação Organizacional**: A teoria e a prática de inovar. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**: O declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. São Paulo: Makron Books, 1995.

ROESCH, Maria Azevedo Sylvia. **Projetos de estágio de pesquisa em administração**: Guias para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROBBINS, Stephen Paul. **Administração**: Mudanças e Perspectivas. São Paulo: Saraiva, 2002.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. 22. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

TOMAZZONI, Edgar Luis. **Mercado de trabalho, educação e empregabilidade**. Disponível em: < <http://www.fsg.br/revista6texto3.php> >. Acesso em: 18mar.2005.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

WERDESHEIM, Shirley Chuster. **Empregabilidade**. Disponível em: < http://www.universiabrasil.net/materia_carreira >. Acesso em: 13mar.2005.

APÊNDICE A - Questionário

01) Atualmente, o que você está fazendo reflete a sua real vocação?

1. () Sim, sinto-me feliz com o que faço
2. () Não tenho certeza
3. () Estou tentando dar o meu certo para minha carreira
4. () Às vezes não me sinto feliz com o que faço
5. () Não

02) Você mantém uma preocupação constante com o seu marketing pessoal?

1. () Sim, acho essencial manter uma boa aparência sempre
2. () Somente quando estou procurando emprego
3. () Acho importante mas não me preocupo muito com isso
4. () Não, acho que não fará muita diferença
5. () Não acho importante

03) A quanto tempo você participou de cursos, treinamentos ou eventos relacionados à sua carreira?

- | | |
|----------------------------|----------------------------|
| 1. () Menos de 12 meses | 4. () Entre 37 e 42 meses |
| 2. () Entre 13 e 24 meses | 5. () Acima de 48 meses |
| 3. () Entre 25 e 36 meses | |

APÊNDICE

04) Com que frequência você atualiza seus conhecimentos ligados a sua área de atuação?

- | | |
|---------------------------|------------------|
| 1. () Constantemente | 4. () Raramente |
| 2. () Uma vez por semana | 5. () Nunca |
| 3. () Uma vez por mês | |

05) Você se considera bem informada?

- | | |
|--------------------------------|------------------------|
| 1. () Muito informada | 4. () Pouco informada |
| 2. () Informada | 5. () Desinformada |
| 3. () Razoavelmente informada | |

06) Em relação aos seus compromissos, qual a sua postura?

1. () Cumpro com todos os compromissos sempre
2. () Cumpro com os compromissos, dentro das possibilidades
3. () Cumpro apenas com poucos compromissos, mesmo sendo possível cumprir com todos
4. () Não acho importante cumprir com os compromissos sempre
5. () Nunca cumpro com meus compromissos

07) Você trabalharia numa empresa com reputação duvidosa no mercado?

1. () Sim, porque não afetaria a minha honestidade
2. () Talvez, dependendo da remuneração
3. () Talvez, dependendo da minha função na empresa
4. () Acho que não, porque estaria contrariando meus princípios
5. () Jamais trabalharia em uma empresa com reputação duvidosa no mercado

08) Quando não está trabalhando o que você costuma fazer?

1. () Praticar esportes
2. () Ler livros, revistas e ou jornais
3. () Vou à praia com a minha família
4. () Saio com meus amigos
5. () Outro, Qual?

APÊNDICE A - Questionário

01) Atualmente, o que você está fazendo reflete a sua real vocação?

- 1.() Sim, sinto-me feliz com o que faço
- 2.() Não tenho certeza
- 3.() Estou tentando dar o rumo certo para minha carreira
- 4.() As vezes não me sinto feliz com o que faço
- 5.() Não

02) Você mantém uma preocupação constante com o seu marketing pessoal?

- 1.() Sim, Acho essencial manter uma boa aparência sempre
- 2.() Somente quando estou procurando emprego
- 3.() Acho importante mas não me preocupo muito com isso
- 4.() Não, acho que não fará muita diferença
- 5.() Não acho importante

03) A quanto tempo você participou de cursos, treinamentos ou eventos relacionados à sua carreira?

- 1.() Menos de 12 meses
- 2.() Entre 13 e 24 meses
- 3.() Entre 25 e 36 meses
- 4.() Entre 37 e 48 meses
- 5.() Acima de 48 meses

04) Com que frequência você atualiza seus conhecimentos ligados a sua área de atuação?

- 1.() Diariamente
- 2.() Uma vez por semana
- 3.() Uma vez por mês
- 4.() Raramente
- 5.() Nunca

05) Você se considera uma pessoa:

- 1.() Muito informada
- 2.() Informada
- 3.() Razoavelmente informada
- 4.() Pouco informada
- 5.() Desinformada

06) Em relação aos seus compromissos, qual a sua postura?

- 1.() Cumpro com todos os compromissos sempre
- 2.() Cumpro com os compromissos, dentro das possibilidades
- 3.() Cumpro apenas com poucos compromissos, mesmo sendo possível cumprir com todos
- 4.() Não acha importante cumprir com os compromissos sempre
- 5.() Nunca cumpro com seus compromissos

07) Você trabalharia numa empresa com reputação duvidosa no mercado?

- 1.() Sim, porque não afetaria a minha honestidade
- 2.() Talvez, dependendo da remuneração
- 3.() Talvez, dependendo da minha função na empresa
- 4.() Acho que não, porque estaria contrariando meus princípios
- 5.() Jamais trabalharia em uma empresa com reputação duvidosa no mercado

08) Quando não está trabalhando o que você costuma fazer?

- 1.() Pratico esportes
- 2.() Leio livros, revistas e ou jornais
- 3.() Vou à praia com a minha família
- 4.() Saio com meus amigos
- 5.() Outro. Qual? _____

09) Você costuma manter reservas financeiras?

- 1.() Sim, sempre
- 2.() As vezes, quando é possível
- 3.() Não, costumo gastar tudo
- 4.() Além de gastar tudo ainda faço empréstimos
- 5.() Não acho importante manter reservas financeiras

10) Você possui alguma fonte de renda alternativa?

- 1.() Regularmente
- 2.() Eventualmente
- 3.() Periodicamente
- 4.() Sazonalmente
- 5.() Nunca

11) Qual a sua opinião acerca da importância de uma rede de relacionamentos na vida profissional de uma pessoa?

- 1.() Muito importante
- 2.() Importante
- 3.() Indiferente
- 4.() Pouco importante
- 5.() Não acho importante

12) Como você se posiciona frente às oportunidades que o mercado de trabalho lhe oferece?

- 1.() Percebo todas e tento aproveitá-las
- 2.() Percebo todas, mas não tento aproveitá-las
- 3.() Somente percebo as que relacionam-se com minha carreira e tento aproveitá-las
- 4.() Somente percebo as que relacionam-se com minha carreira, e não tento aproveitá-las
- 5.() Não sou atento ao mercado

13) Sexo?

- 1.() Masculino

- 2.() Feminino

14) Estado civil?

- 1.() Casado(a)
- 2.() Solteiro(a).
- 3.() Separado(a)

- 4.() Divorciado(a)
- 5.() Viúvo(a)

15) Renda mensal familiar (em salário mínimo)

- 1.() Até 3 s.m
- 2.() De 4 a 08 s.m
- 3.() De 9 a 13 s.m

- 4.() De 14 a 18 s.m
- 5.() Acima de 18 s.m

16) Escolaridade

- 1.() Outro curso superior completo
- 2.() Especialização
- 3.() Mestrado
- 4.() Doutorado
- 5.() Outro(s). Qual(s)? _____

17) Faixa etária(em anos)

- 1.() De 18 a 26
- 2.() De 27 a 35
- 3.() De 36 a 44

- 4.() De 45 a 53
- 5.() Acima de 53