

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

**EMPREGABILIDADE: um estudo de caso na Faculdade Natalense para o  
Desenvolvimento do Rio Grande do Norte - FARN**

**Renata Fabiana Salles dos Santos**

**Natal (RN)  
2004**

**RENATA FABIANA SALLES DOS SANTOS**

**FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO  
DO RIO GRANDE DO NORTE**

**EMPREGABILIDADE: um estudo de caso na Faculdade Natalense para o  
Desenvolvimento do Rio Grande do Norte - FARN**

Monografia apresentada à coordenação  
do curso de Graduação em Administração  
da Faculdade Natalense para o  
Desenvolvimento do Rio Grande do Norte  
como requisito parcial para obtenção do  
título de Bacharel em Administração

Orientador (a):

Profª Rosângela de Menezes Cortes  
Bezerra (M. Sc).

Natal (RN)  
2004.

RB 21502

|                  |
|------------------|
| FARN             |
| BIBLIOTECA       |
| Nº Reg. 14000128 |
| 22/04/05         |

M  
331.5  
5288e  
2004

Catálogo na publicação – Biblioteca da FARN  
Setor de Processos Técnicos

Santos, Renata Fabiana Salles dos

Empregabilidade: um estudo de caso na Faculdade Natalense para o  
Desenvolvimento do Rio Grande do Norte - FARN/ Renata Fabiana Salles dos  
Santos. - Natal: FARN, 2004.  
44 p.

Orientadora: Rosângela de Menezes Cortes Bezerra (M.Sc.)

Monografia (Graduação em Administração) – Faculdade Natalense Para o  
Desenvolvimento do Rio Grande do Norte.

1. Empregabilidade - monografia I. Título.

RN/FARN/BC

CDU 658

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

**EMPREGABILIDADE: um estudo de caso na Faculdade Natalense para o  
Desenvolvimento do Rio Grande do Norte - FARN**

**Renata Fabiana Salles dos Santos**

Monografia apresentada e aprovada em \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_ pela banca  
examinadora composta pelos seguintes membros:

---

**Rosângela de Menezes Cortes Bezerra (M. Sc.)  
Orientador**

---

**Fátima Cristina de Lara Menezes (M. Sc.)  
Membro Examinador**

---

**Patrícia Guimarães (M. Sc.)  
Membro Examinador**

Natal (RN)  
2004.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter iluminado meus pensamentos e caminhos.

E também sou profundamente grato a:

A Reginaldo e Sônia, meus pais, pelo apoio incondicional, pela compreensão e reconhecimento.

A Rafael e Rosana, meus irmãos, pelo constante estímulo.

A professora Rosângela, minha orientadora, por ter acolhido e apoiado este projeto, e por suas orientações que foram fundamentais para construção do mesmo.

Ao professor Marcelo, meu orientador estatístico, que se mostrou sempre prestativo e paciente, contribuindo de forma relevante neste projeto.

As minhas colegas de classe, Fátima, Uliana, Socorro, Patrícia, Soraya e Vairânia, que de certa forma contribuíram, dando dicas super importantes.

E aos alunos dos 3º e 4º anos de Administração e Marketing, os quais aplicaram os questionários, contribuindo de forma direta com os resultados da pesquisa.

Obrigado a todos!

"Se não conseguir realizar grandes coisas, realize de forma grandiosa as pequenas coisas". (J.F.Clarke).

"A vida é como espelho, nunca devolve mais do que aquilo que depositamos nela". (Anônimo)

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter iluminado meus pensamentos e caminhos.

E também sou profundamente agradecida :

A Reginaldo e Sônia, meus pais, pelo apoio incondicional, pela compreensão e reconhecimento.

A Rafael e Rosane, meus irmãos, pelo constante estímulo.

A professora Rosângela, minha orientadora, por ter acreditado e apoiado este projeto, e por suas orientações que foram fundamentais para construção do mesmo.

Ao professor Marcílio, meu orientador estatístico, que se mostrou sempre prestativo e paciente, contribuindo de forma relevante neste projeto.

As minhas colegas de classe, Fátima, Lidiane, Socorro, Patrícia, Soraya e Valfrânia, que de certa forma contribuíram, dando dicas super importantes.

E aos alunos dos 3º e 4º anos de Administração e Marketing, os quais apliquei os questionários, contribuíram de forma direta com os resultados da pesquisa.

**Obrigada a Todos!**

## RESUMO

O presente trabalho buscou verificar o desempenho da FARN, na visão de seus alunos, na preparação profissional para enfrentar as novas exigências do mercado de trabalho, bem como as atitudes desses alunos para aumentar sua empregabilidade. Os resultados foram obtidos através da pesquisa descritiva de caráter exploratório.

A partir dos dados coletados verificou-se que a FARN está preparando seus alunos de acordo com a realidade do mercado de trabalho atual, e que esses conhecimentos adquiridos na faculdade estão sendo utilizado no ambiente de trabalho. Um aspecto positivo é que os universitários estão planejando seu futuro profissional, visto que o profissional empregável é aquele que administra sua carreira, buscando a educação permanente, como forma de obter conhecimento, bem como estar preparado para o mercado de trabalho.

**Palavras Chaves:** Mercado de trabalho; empregabilidade; formação profissional.

## ABSTRACT

The present work looked for to verify the acting of FARN, in your students' vision, in the professional preparation to face the new demands of the job market, as well as those students' attitudes to increase your employability. The results were obtained through the descriptive research of exploratory character.

Starting from the collected data it was verified that FARN is preparing your students in agreement with the reality of the current job market, and that those acquired knowledge in the university are being used in the work atmosphere. A positive aspect is that the university students are planning your professional future, because the professional employability is that that administers your career, looking for the permanent education, as form of obtaining knowledge, as well as to be prepared for the job market.

Key words: Job market; employability; professional formation.

|            |                                                                             |    |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| GRÁFICO 4  | Estado Civil                                                                | 30 |
| GRÁFICO 9  | Aplicação dos conhecimentos adquiridos na faculdade na prática profissional | 30 |
| GRÁFICO 10 | Perspectiva do futuro profissional dos universitários                       | 38 |
| GRÁFICO 11 | Domínio de outro idioma                                                     | 39 |
| GRÁFICO 12 | Atitudes dos universitários para o aumento da empregabilidade               | 40 |

## LISTA DE FIGURAS

|             |                                                                                  |    |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| GRÁFICO 1   | Sexo.....                                                                        | 27 |
| GRÁFICO 2   | Faixa etária.....                                                                | 28 |
| GRÁFICO 3   | Renda familiar mensal (salário mínimo).....                                      | 29 |
| GRÁFICO 4   | Estado Civil.....                                                                | 30 |
| GRÁFICO 5   | Preparação da FARN de acordo com as exigências do mercado de trabalho .....      | 31 |
| GRÁFICO 5.1 | Justificativa da negação na pergunta 5.....                                      | 32 |
| GRÁFICO 6   | Fatores que integram o ensino da FARN.....                                       | 33 |
| GRÁFICO 7   | Perfil do profissional adequado para o mercado de trabalho.....                  | 34 |
| GRÁFICO 8   | Universitários que trabalham.....                                                | 35 |
| GRÁFICO 9   | Aplicação dos conhecimentos adquiridos na faculdade na prática profissional..... | 36 |
| GRÁFICO 9.1 | Justificativa da negação na pergunta 9.....                                      | 37 |
| GRÁFICO 10  | Perspectiva do futuro profissional dos universitários.....                       | 38 |
| GRÁFICO 11  | Domínio de outro idioma.....                                                     | 39 |
| GRÁFICO 12  | Atitudes dos universitários para o aumento da empregabilidade..                  | 40 |

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

FARN – Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte

RN – Rio Grande do Norte

DIESSE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-econômico

|                                                            |    |
|------------------------------------------------------------|----|
| 1.1. CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA.....         | 10 |
| 1.2. DESCRIÇÃO DO AMBIENTE DE PESQUISA.....                | 12 |
| 1.3. OBJETIVO.....                                         | 14 |
| 1.3.1. Geral.....                                          | 14 |
| 1.3.2. Específico.....                                     | 14 |
| 1.4. JUSTIFICATIVA.....                                    | 15 |
| 2. REFERENCIAL TEÓRICO.....                                | 18 |
| 2.1. A EVOLUÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO.....                | 18 |
| 2.1.2. O mercado de trabalho brasileiro.....               | 17 |
| 2.2. GLOBALIZAÇÃO, EMPREGO E MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS..... | 18 |
| 2.3. EMPREGABILIDADE.....                                  | 20 |
| 2.3.1. Empregabilidade x formação acadêmica.....           | 22 |
| 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....                        | 25 |
| 3.1. TIPO DE PESQUISA.....                                 | 25 |
| 3.2. UNIVERSO E AMOSTRA.....                               | 25 |
| 3.3. INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....                   | 26 |
| 3.4. TRATAMENTO PARA ANÁLISE DOS DADOS.....                | 26 |
| 4. RESULTADOS E INTERPRETAÇÃO DE DADOS.....                | 27 |
| 5. CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES.....                          | 41 |
| REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO.....                             | 43 |
| ANEXOS.....                                                |    |

**LISTA DE FIGURAS****LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

|                                                            |           |
|------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. INTRODUÇÃO.....</b>                                  | <b>10</b> |
| 1.1. CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA.....         | 10        |
| 1.2. DESCRIÇÃO DO AMBIENTE DE PESQUISA.....                | 12        |
| 1.3. OBJETIVO.....                                         | 14        |
| 1.3.1. Geral.....                                          | 14        |
| 1.3.2. Específico.....                                     | 14        |
| 1.4. JUSTIFICATIVA.....                                    | 15        |
| <b>2. REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>                         | <b>16</b> |
| 2.1. A EVOLUÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO.....                | 16        |
| 2.1.2. O mercado de trabalho brasileiro.....               | 17        |
| 2.2. GLOBALIZAÇÃO, EMPREGO E MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS..... | 18        |
| 2.3. EMPREGABILIDADE.....                                  | 20        |
| 2.3.1. Empregabilidade x formação acadêmica.....           | 22        |
| <b>3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>                 | <b>25</b> |
| 3.1. TIPO DE PESQUISA.....                                 | 25        |
| 3.2. UNIVERSO E AMOSTRA.....                               | 25        |
| 3.3. INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....                   | 26        |
| 3.4. TRATAMENTO PARA ANÁLISE DOS DADOS.....                | 26        |
| <b>4. RESULTADOS E INTERPRETAÇÃO DE DADOS.....</b>         | <b>27</b> |
| <b>5. CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES.....</b>                   | <b>41</b> |
| <b>REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO.....</b>                      | <b>43</b> |
| <b>ANEXOS</b>                                              |           |

## 1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho, no decorrer deste século é marcado por complexas mudanças e reestruturações. O nível de desemprego alcançou patamares elevados, ocasionados pela globalização, a inserção de tecnologia nos postos de trabalho e mudanças organizacionais, causando forte impacto no mundo do trabalho. O próprio entendimento do que seja emprego vem sendo questionado. Diante do exposto, este estudo aborda o tema empregabilidade. A empregabilidade está associada à capacidade do profissional manter-se no mercado. Suas bases são o conhecimento e a aquisição de competências necessárias para o indivíduo tornar-se um profissional empregável.

A formação e educação são fatores fundamentais ao indivíduo que busca tornar-se empregável. Neste sentido, as instituições de ensino superiores devem construir um ser ativo e participante do mercado.

Dentro desse contexto, a finalidade do presente estudo é verificar o desempenho da Faculdade FARN, na visão de seus alunos, na preparação profissional para enfrentar as novas exigências do mercado de trabalho.

### 1.1. CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA DA PESQUISA

O mundo atual é cenário de constantes mudanças e inovações de caráter social, cultural e tecnológico, tais como: o advento da tecnologia da informação, a globalização da produção, a abertura das economias, os novos processos de trabalho e as obsolescências pessoal, profissional e organizacional. Assim surge um novo ambiente competitivo global, provocando significativas mudanças organizacionais e desafios, no sentido de proporcionar maior produtividade e qualidade do produto ou serviço por ela oferecido. Esses desafios são colocados às empresas, também são às pessoas, as quais vêem como fundamental e crítico para sua manutenção no mercado de trabalho. Tais fatores implicam na ampliação do desemprego com impactos diferenciados nos diversos setores econômicos.

Em faces de inúmeras transformações de ordem tecnológica e conjuntural, o mercado de trabalho vem sofrendo uma radical reestruturação,

surgindo a necessidade de adaptação a tais fatores por parte dos profissionais. Para Minarelli (1995, p.11), a empregabilidade é

A condição de ser empregável, isto é, de dar ou conseguir emprego para os seus conhecimentos, habilidades e atitudes intencionalmente desenvolvidos por meio de educação e treinamento sintonizados com as novas necessidades do mercado de trabalho.

A educação e formação são um dos requisitos para aquisição de competências de empregabilidade. É neste contexto que as instituições de ensino superiores como geradoras de conhecimento tem o papel importante, na formação acadêmica do novo profissional para encarar a nova realidade do mercado de trabalho.

Sendo assim, o presente trabalho está voltado para a seguinte questão: **Até que ponto o nível de ensino oferecido pela Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte - FARN, segundo seus alunos dos cursos de Administração e de Administração com Habilitação em Marketing, está atendendo às exigências do mercado global, no contexto da empregabilidade?**

A estrutura organizacional de FARN é constituída pelos seguintes órgãos (ESTRUTURA, 2004):

- Conselho Diretor
- Direção geral
- Direção geral adjunta;
- Assessoria de programas especiais;
- Assessoria de marketing institucional;
- Biblioteca;
- Secretaria;
- Diretoria acadêmica, fazem parte também da estrutura núcleo de pesquisa e

## 1.2. DESCRIÇÃO DO AMBIENTE DE PESQUISA

A Liga de Ensino do Rio Grande do Norte foi criada no dia 23 de junho de 1911, com sede e foro em Natal/RN, sendo esta mantenedora das seguintes instituições: a Escola Doméstica de Natal, o Complexo Educacional Henrique Castriciano e a Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte.

A FARN foi criada em 28 de abril de 1997 e autorizada pelo MEC em 1998. Dispõe, no período noturno, dos seguintes cursos superiores: Administração, Administração com Habilitação em Marketing, Administração com Habilitação em Gestão de Sistemas de Informação, Bacharelado em Sistemas de Informação, Ciências Contábeis, Direito e Licenciatura em Computação e os cursos de especialização em Controladoria e Direito Tributário.

A FARN 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. (MISSÃO, 2004).

A estrutura organizacional da FARN é constituída pelos seguintes órgãos (ESTRUTURA, 2004):

- Conselho Diretor
- Direção geral;
- Direção geral adjunta;
- Assessoria de programas especiais;
- Assessoria de marketing institucional;
- Biblioteca;
- Secretaria;
- Diretoria acadêmica, fazem parte: núcleo de extensão;núcleo de pesquisa e

documentação; coordenação didático-pedagógica; coordenação de pós-graduação; coordenadoria de cursos de graduação e coordenação de estágio.

- Diretoria administrativa, fazem parte: setor financeiro, setor de materiais, setor de recursos humanos e prefeitura do campus.

A FARN mantém a infra-estrutura com 56 salas de aulas; 02 auditórios com capacidade para 320 pessoas; 04 laboratórios de Informática e 01 Biblioteca.

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, abordando temas atuais, com a finalidade de expor os trabalhos científicos dos universitários, oferecendo-lhes premiações para os melhores trabalhos, como forma de incentivo à pesquisa.

Com o objetivo de prestar serviços de consultoria especializada à comunidade, foi criada a Empresa Júnior, envolvendo os cursos superiores e garantindo a permanente sintonia da teoria acadêmica com a prática empresarial, observando os problemas e a demanda da sociedade.

A Faculdade publica semestralmente a Revista da FARN, sendo esta destinada à divulgação de trabalhos acadêmicos, relacionados com temas variados.

Na atividade de extensão da FARN, está o projeto Mãos Dadas, que visa dar oportunidade de reintegração dos dependentes químicos, à sociedade e ao mercado de trabalho. Participam deste projeto 50 alunos dos cursos de Administração, Contabilidade, Direito, Administração com Habilitação em Marketing e Informática. Trata-se de uma atividade extensionista dos cursos de graduação, onde aluno pode aplicar na prática os conhecimentos adquiridos em sala de aula, tendo a oportunidade de atuar na comunidade, promovendo seu desenvolvimento, bem como, o da sociedade.

E por fim, como forma de gerir conhecimento, a FARN oferece palestras, com pessoas de renome, cursos específicos para os alunos, apresentando conteúdos informativos e relevantes dentro da ótica do mercado atual.

### 1.3. OBJETIVO

#### 1.3.1. Geral

Avaliar até que ponto o nível de ensino oferecido pela Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte - FARN, na visão de seus alunos dos cursos de Administração e Administração com Habilitação em Marketing, está atendendo as exigências do mercado global, no contexto da empregabilidade.

#### 1.3.2. Específico

- Investigar se a FARN forma profissionais de acordo com às exigências do mercado, na visão dos universitários dos cursos de Administração e Administração em Marketing;
- Identificar, na visão dos alunos dos cursos de Administração e Administração em Marketing, o perfil do profissional que o mercado está exigindo;
- Detectar as atitudes que os universitários do curso de Administração e Administração em Marketing estão tomando para aumentar sua empregabilidade.

#### 1.4. JUSTIFICATIVA

Diante das intensas mudanças no mercado de trabalho, surge um novo conceito de emprego, ou seja, a era do emprego estável permanente formal está no fim, dando lugar às novas formas de emprego e flexibilização nas relações de trabalho tais como: emprego temporário, trabalho em tempo parcial, horário flexível e trabalho remoto, exigindo profissionais detentores de conhecimentos, habilidades e competências para se manterem neste mercado.

Nesse caso, as Instituições de Ensino Superiores tornam-se responsáveis pelo desenvolvimento do conhecimento multidisciplinar, visando propiciar a elevação do nível de empregabilidade de seus alunos na sociedade, preparando-os para o mercado de trabalho, não apenas com o conteúdo, mais também com mudança de atitudes, mediante o desenvolvimento de competências e habilidades, tais como: a capacidade de abstração; o desenvolvimento divergente e crítico; a curiosidade; a criatividade; a disposição para os riscos; a capacidade de buscar conhecimento... Enfim, fatores fundamentais para a sobrevivência no mercado de trabalho atual.

No entanto, o desafio é estendido ao universitário que precisa buscar ações para aumentar sua empregabilidade. Pois experiências, diplomas, certificados e bagagem acadêmica são importantes, mas são as características pessoais que estão fazendo a diferença. É preciso buscar o aprimoramento e melhoria contínua, não somente no conhecimento específico, mas em diferenciais genéricos, como habilidades interpessoais, marketing pessoal, neurolinguística e domínio da informática. É preciso ressaltar que o indivíduo que não estabelecer metas claras e objetivas para seu desenvolvimento pessoal e profissional está condenado às estatísticas do desemprego.

O presente trabalho é de relevância para a FARN, a fim de obter o diagnóstico dos alunos sobre a preparação profissional oferecida pela instituição. Para a pesquisadora pela oportunidade de colocar em prática os conhecimentos adquiridos no transcorrer do curso de administração, e para o alunado da instituição como fonte de pesquisas futuras.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1. A EVOLUÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

A história do trabalho teve sua origem na busca humana de formas de satisfazer suas necessidades biológicas de sobrevivência. Porém à medida que estas necessidades foram sendo satisfeitas, ampliaram-se, contribuindo para a criação de novas relações, determinando e modificando a condição histórica do trabalho.

Na Era Industrial, segundo Pazzinato e Senise (1992), o ambiente de trabalho, não oferecia desafios. Os trabalhadores eram considerados máquinas, que seguiam um padrão imposto pela organização, a fim de permitir escalas de produções maiores e custos menores, não sendo necessário o conhecimento abrangente devido à estagnação da tecnologia e a pequena capacidade do processo de informação.

Porém, hoje com a Era da Informação, o trabalho torna-se mais intelectual que físico, mais centrado no domínio da informação que na realização limitada de uma operação, sendo exigido trabalhadores do conhecimento. Como afirma Chiavenato (1999, p.30) na era da informação o trabalho manual foi substituído pelo trabalho mental indicando uma era baseada no conhecimento.

É pertinente dizer que as mudanças tecnológicas tiveram um grande impacto no local de trabalho, sendo o mais evidente a automação de muitos empregos, que resultou em dispensas em larga escala. Segundo Rifkin (1995, p.3) "máquinas inteligentes estão substituindo seres humanos em incontáveis tarefas, forçando milhões de trabalhadores de escritórios e operários para as filas do desemprego". Porém, com o advento da tecnologia foram criados novos postos de trabalho, exigindo qualificação elevada dos profissionais. Como afirma Motta (2001, p.12) "os funcionários de grandes empresas passam de trabalhadores manuais a operadores de máquinas controladas, de robôs e de sistemas informatizados". No entanto, a oferta de emprego torna-se inferior a demanda de trabalhadores, sendo estes inseridos no índice do desemprego.

Diante destes fatores, o mercado de trabalho vem sofrendo intensas mudanças, sendo inesperadas e imprevistas, onde as formas de trabalho adquirem novas feições.

No mercado de trabalho atual, o conceito de emprego tem outro significado. Segundo Minarelli (1995) a noção de emprego associado à estabilidade, à previsibilidade e à certeza, passa a não existir mais, dando lugar à imprevisibilidade e a novos modelos de relacionamentos profissionais. O emprego associado a benefícios, promoções e principalmente carreira, começam a desaparecer. As exigências serão as mesmas, porém sem perspectivas ou garantia de progresso. O autor afirma que o mundo do trabalho é maior do que o conjunto das empresas, ou seja, o mercado de trabalho é feito de problemas para resolver que, às vezes não estão traduzidos sob forma de vagas, os indivíduos detentor do conhecimento, soluciona o problema, recebe sua remuneração e vai embora, sem qualquer vínculo empregatício.

#### 2.1.2. O mercado de trabalho brasileiro

O mercado de trabalho no Brasil, a partir dos anos 90 até os dias atuais é marcado pelo crescimento acelerado da taxa de desemprego e da precarização das relações de trabalho.

Para Moraes (2004, p.38), o aumento da taxa de desemprego é consequência da existência de maior número de pessoas procurando emprego em relação à oferta de empregos, num determinado período de tempo.

Segundo Singer (1999) entende-se por precarização das relações do trabalho, a substituição de relações formalizadas de emprego por relações informais de compra e venda de serviços, que vem constituindo-se principalmente pelas formas de contratação por tempo limitado (trabalho temporário), de assalariamento sem registro, de trabalho a domicílio e outras.

Estes fatores aparecem nos estudos do DIEESE (2003) onde o índice de trabalhadores com carteira assinada diminuiu 0,5% e os de mercado informal cresceu 2,8%. O fato é explicado por alguns fatores, entre eles: o surgimento de

novas formas de produção e de relações de trabalho; o processo de terceirização; o aumento do emprego no setor de serviço, sendo estes geradores de emprego informais e fatores que funcionem como incentivo para que os trabalhadores optem por estabelecer relações informais de trabalho.

Para Moraes (2004, p.39) o emprego informal e o desemprego são problemas que apontam para a mesma direção. Se há o crescimento do desemprego na economia formal, aumenta, também, o emprego informal. Este aumento mostra que os trabalhadores sem carteira fortalecem seu poder de barganha aumentando a capacidade de competir, em detrimento do setor formal. Pastore (1994) afirma "o mundo do futuro será permeado por um grande número de profissionais autônomos de vários níveis de multifuncionalidade".

Os economistas apresentam soluções para o problema das altas taxas de desempregos do Brasil, sendo diretamente associada à política pública do país. No entanto aos trabalhadores cabe adequar-se a esta nova realidade, desenvolvendo seu potencial empreendedor, buscando formação específica e conhecimentos variados juntamente com o aprendizado de novas habilidades. Sendo que os menos qualificados serão atingidos pelo desemprego.

## 2.2. GLOBALIZAÇÃO, EMPREGO E MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS

O mundo entrou na era do globalismo e das novas tecnologias, provocando assim profundas mudanças nas organizações e no mundo do trabalho.

Singer (1999, p.21) afirma que a globalização "é um processo de reorganização da divisão internacional do trabalho, acionado em parte pelos diferenciais de produtividade e de custos de produção entre os países". Esta nova divisão internacional do trabalho transforma o mundo em uma grande fábrica global, rompendo fronteiras políticas e culturais.

Neste contexto, o mundo do trabalho está decisivamente influenciado pelo jogo das forças produtivas e sociais que constituem, organizam, movimentam e tencionam a sociedade global. Como afirma Ianni (2001, p. 142) "as condições de

trabalho passam a ser determinada pelas relações e estruturas de apropriação econômica que operam em escala global”.

Como consequência da globalização no mercado de trabalho tem-se o desemprego estrutural. Isso ocorre segundo Singer (1999, p.23) “porque os que são vítimas da desindustrialização em geral não têm pronto acesso aos novos postos de trabalho”. Contribuindo para deteriorar o mercado de trabalho, no sentido de não haver emprego para quem precisa vender sua capacidade de produzir. De forma geral torna-se evidente que a globalização destrói e cria empregos, no entanto destruir é rápido, criar é demorado.

No contexto empresarial, as mudanças são mencionadas pelo advento da tecnologia. As organizações da época pré-informática que sobreviviam num mercado limitado, estável e previsível com a estrutura organizacional burocrática, rígida e inflexível ficaram para trás, dando lugar às empresas que precisam adquirir o mais depressa possível as virtudes da flexibilidade para poder acompanhar as mudanças dos novos tempos.

A modernidade é marcada pela reconstrução de novos valores e paradigmas, principalmente nas estruturas organizacionais. Sendo traduzida por Motta (2001, p. 15) como a “capacidade de multiplicidade de procedimentos, alta flexibilização e descentralização, alto domínio de informação e variação em produtos e serviços”. Para produzir esta variedade com eficiência, as empresas buscam novas tecnologias. Pela inserção dessas na produção tem-se o desemprego tecnológico que é caracterizado por Singer (1999, p.18) como o deslocamento dos trabalhadores que foram expulsos dos empregos, eliminados pela tecnologia.

Nesse processo de transformações, muitos postos de trabalho são destruídos, criados e deslocados de um setor para outro, ou até mesmo fora da estrutura física da organização, surgindo uma nova empresa, as chamadas virtuais, a qual, Rocha (2001, p.207) define como “aquelas que tem grande parcela de seus funcionários trabalhando fora das instalações físicas da organização, interligando-se por sistemas de informação”. Cabe frisar que esta é uma nova forma de trabalho.

A empresa, no mundo atual, tem de se manter competitiva. Neste sentido, surge uma empresa mais compacta, com menos funcionários, utilizando-se da mão de obra temporária, com ausência de promoção e de carreira, sem garantias, lealdade e dedicação apenas a tarefa, e não à empresa. Segundo Pastore (1998) as empresas são desafiadas a flexibilizar as relações de trabalho. A contratação e a descontração são atreladas às necessidades das empresas e negociadas com os trabalhadores, reduzindo assim a segurança do trabalho e os planos de encarecimento.

Como foi visto, o mundo das empresas vem se modificando ao longo do tempo e essas transformações têm um enorme impacto no mundo do trabalho. Surgem diariamente novos modos de trabalho, sendo este o grande divisor entre os vitoriosos e os fracassados. Para acompanhar essa mutação, a empregabilidade é fundamental ao indivíduo, pois é com base nela que irá conseguir e aproveitar as novas oportunidades de trabalho.

### 2.3. EMPREGABILIDADE

Diante da complexidade do mercado de trabalho e suas exigências, bem como a constante diminuição de empregos. Surge um novo termo: empregabilidade.

Para Casali et. Al apud Torres (2000, p.25) "empregabilidade é a condição daquele que, apesar das mudanças no mundo do trabalho, continua apto para nele permanecer".

Estas condições estão baseadas nas transformações das competências individuais, no sentido de adquirir novos conhecimentos e habilidades para adequar-se ao mercado atual.

A Era da empregabilidade substitui a antiga relação entre empregador e empregado, onde se ofereciam serviços, em troca de segurança profissional e recompensa pelo esforço. Hoje, ressalta Minarelli (1995, p.20) "ter segurança profissional é mais do que ter emprego e salário. É ter a possibilidade de conseguir trabalho e remuneração independente de estar ou não empregado".

Na visão de Motta ( 2001, p.22):

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. Neste sentido, empregabilidade reforça a visão da competência permanente, atualizada e de responsabilidade da própria pessoa.

Fica evidenciado que, as organizações, no mundo atual, não asseguram perspectivas profissionais ao indivíduo. Sendo este o responsável pelo seu próprio futuro, tendo a capacidade atualizada e excelência no desempenho.

A empregabilidade está sustentada em bases, sendo estas definidas por Minarelli (1995) como: a adequação vocacional, a competência profissional, a idoneidade, a saúde mental e física, a reserva financeira e a rede de relacionamentos.

Convém ressaltar a relevância da competência profissional diretamente associada à capacitação profissional. O indivíduo deve planejar seu futuro profissional, buscando a educação permanente, como forma de obter conhecimento, bem como estar preparado para o mercado de trabalho. Como afirma Barros e Lehfeld (2000, p.10) "a formação profissional competente está diretamente relacionada ao crédito dado ao estudo (...), deve estar implícita a preocupação em aprender as funções advindas da carreira profissional".

Outro aspecto fundamental ao profissional de hoje, é saber se autopromover, fazer seu marketing pessoal. Este é definido como técnicas que o profissional desenvolve para propagar a própria imagem. Para Ballback e Slater (1999, p. 31) o marketing pessoal envolve o autoconhecimento, a capacidade de promover a própria mensagem e imagem junto às pessoas certas nos lugares certos, de forma a conseguir o maior impacto sobre a carreira e a obtenção do sucesso. Os autores reforçam alguns fatores importantes para a melhoria da imagem pessoal.

O primeiro fator é o autoconhecimento. O profissional deve conhecer os seus pontos fortes e fracos, a fim de explorar os pontos fortes. A qualificação do profissional é o seu "produto". Outro fator importante para o profissional divulgar a

sua imagem no mercado é definir objetivos, bem como as estratégias a serem utilizadas. A mais importante é a rede de relacionamento. Se o profissional é bem relacionado, as portas se abrem com mais facilidade. Outro fator importante é a preparação, sendo esta associada à aparência pessoal (cabelo, roupa, sapatos), postura (comportamentos e atitudes), cultura (conhecimentos gerais e específicos, linguagem, vocabulário). E por fim o profissional necessita investir no seu marketing pessoal, para competir e divulgar a sua imagem no mercado.

É possível afirmar que o profissional empregável é aquele que administra sua própria carreira, independente da empresa, ele empresaria seu próprio talento, vende seus serviços, cuida da sua formação e aperfeiçoamento e, sobretudo tem competência de fazer de seu talento um trabalho rentável.

### 2.3.1. Empregabilidade X Formação universitária

A empregabilidade está relacionada com a competência ao emprego. Neste contexto a formação e qualificação são investimentos primordiais para manutenção da variável empregabilidade.

A globalização, a revolução tecnológica e os novos modos de trabalhar tornam os indivíduos obsoletos quando mal preparado. A educação é exigida com vigor. Diante disso, educar em uma Sociedade de Informação é o grande desafio das instituições de ensino superiores, pois é muito mais do que treinar pessoas: trata-se de formar indivíduos para “aprender a aprender” de forma a prepará-los para a contínua e acelerada transformação do mercado. Deste modo, Silva (1998) ressalta a importância de aprender a aprender. Segundo ele, isso é que realmente qualifica as pessoas de modo permanente para os muitos desafios que encontrará na vida, seja no aspecto profissional, seja na sua vida pessoal e como cidadão.

Como foi visto, o mercado de trabalho está exigindo um profissional que deve ter uma especialização profunda e competente, bem como uma amplitude de conhecimentos que facilite sua adaptação não só às mudanças do mercado, aos demais desafios que terá ao longo de sua carreira. O mercado de trabalho tem dado maior ênfase na amplitude de ocupações do que nas profissões.

Diante disso, Xavier (1997, p.35) afirma, “nunca se falou tanto em avaliar a qualidade dos serviços prestados pelas Instituições de Ensino Superior e nunca se questionou tanto a qualidade e os valores cobrados por esses serviços”. Tem-se acentuado a necessidade de se repensar essas instituições, preparando-as para as transformações que estão ocorrendo no ambiente em que operam.

Para Tackizawa e Andrade (1999, p.23)

O êxito da instituição de ensino no cumprimento de sua missão seria proporcionar ao profissional, que constitui o seu produto final colocado no mercado, um conjunto de habilidades, competências e conhecimentos, valorizados e reconhecidos pelas organizações que o contratam.

Como foi visto, o produto final de uma instituição de ensino é o aluno formado, capacitado e habilitado para exercer a profissão para a qual se preparou.

Neste sentido, Barros e Lehfeld (2000, p.10) afirmam que o papel da instituição de ensino superior é dar ênfase na busca do conhecimento da verdade e na formação do espírito crítico do estudante para análise e reflexão, construindo um ser ativo e participante do mercado. Neste processo, é importante que se trabalhe as habilidades básicas, específicas e de gestão, ou seja, estimular os universitários a exercitar suas competências básicas, que trata da comunicação e sua capacidade de se autogerir, tomar decisões, participar de trabalho em equipe, bem como do seu processo de desenvolvimento.

O fator primordial para a obtenção da empregabilidade é o conhecimento. Desta forma, Pastore (2000) afirma “para obter a empregabilidade é necessário desenvolver as competências técnicas e abstratas. As técnicas são os conhecimentos mensuráveis de aprendizagem”. Sendo a faculdade a geradora de conhecimento, tornar-se o laboratório da vida pessoal e profissional do aluno.

No entanto, a formação universitária é a mola impulsora para este novo mercado. É preciso que os universitários desenvolvam ações para aumentar sua empregabilidade. Sendo estas, voltada para o autodesenvolvimento, com o objetivo de desenvolver hábitos e atitudes condizentes às exigências deste mercado.

2. **PRO** Está evidenciado que o mundo do trabalho exige muita educação, formação e profissionais polivalentes, multifuncionais, autodidatas, com agilidade de raciocínio, lógica de pensamento, maleabilidade e criatividade. Sem estes fatores as oportunidades de desenvolvimento individual e social permanecem inacessíveis, bem como a obtenção da empregabilidade.

Segundo Marconi e Lakatos (1998, p.56) 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 o isolamento de variáveis principais ou chave".

De uma maneira mais concisa Carro e Bertran (1996, p.49) define a pesquisa descritiva como aquela que "observa, registra, analisa e correlaciona fatos e fenômenos (variáveis) sem manipulá-los".

A pesquisa exploratória tem por finalidade, segundo Andrade (2002, p.12) "proporcionar maiores informações sobre o assunto que se vai investigar, facilitar a definição do tema de pesquisa, orientar a fixação dos objetivos e a formulação das hipóteses ou descrever um novo tipo de enfoque para o assunto".

O método de estudo exploratório realizado foi o estudo de caso, que segundo Chizzoti apud Barros e Lafont (2000, p.95) é definido como:

A coleta e registro de informações sobre um ou vários casos particularizados, elaborando relações críticas organizadas e avaliadas, dando margem a discussões e intervenções sobre o objeto escolhido para a investigação (uma comunidade, uma organização, uma empresa etc).

### 3.2. UNIVERSO E AMOSTRA

Para Carro e Bertran (1996, p.54) o universo é composto por "um conjunto de pessoas, de animais, ou de objetos que representam a totalidade de indivíduos que possuem as mesmas características definidas para um estudo".

### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

#### 3.1. TIPO DE PESQUISA

O presente estudo com o objetivo de contribuir para a evolução do conhecimento e obter respostas à problemática apresentada, utilizou-se da pesquisa, sendo esta classificada como descritiva de caráter exploratório.

Segundo Marconi e Lakatos (1999, p.86) 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 programa, ou o isolamento de variáveis principais ou chave”.

De uma maneira mais concisa Cervo e Bervian (1996, p.49) define a pesquisa descritiva como àquela que “observa, registra, analisa e correlaciona fatos e fenômenos (variáveis) sem manipulá-los”.

A pesquisa exploratória tem por finalidade, segundo Andrade (2002, p.19) “proporcionar maiores informações sobre o assunto que se vai investigar, facilitar a delimitação do tema da pesquisa; orientar a fixação dos objetivos e a formulação das hipóteses ou descobrir um novo tipo de enfoque para o assunto”.

O método do estudo exploratório realizado foi o estudo de caso, que segundo Chizzotti apud Barros e Lehfeld (2000, p.95) é definido como:

A coleta e registro de informações sobre um ou vários casos particularizados, elaborando relatórios críticos organizados e avaliados, dando margem a decisões e intervenções sobre o objeto escolhido para a investigação (uma comunidade, uma organização, uma empresa etc).

#### 3.2. UNIVERSO E AMOSTRA

Para Cervo e Bervian (1996, p.54) o universo é composto por “um conjunto de pessoas, de animais, ou de objetos que representem a totalidade de indivíduos que possuam as mesmas características definidas para um estudo”.

Um conjunto representativo desse universo compõe a amostra. Como afirma Marconi e Lakatos (1999, p.43) “amostra é uma porção ou parcela, convenientemente selecionada do universo (população); é um subconjunto do universo”.

A amostra dessa pesquisa foi composta pelos universitários dos 3º e 4º anos dos cursos de Administração e Administração com Habilitação em Marketing que totalizam 122 pessoas, sendo do tipo aleatória simples, com 95% de confiabilidade e 7% de erro amostral.

### 3.3. INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Segundo Barros e Lehfeld (2000, p.89) a coleta de dados “significa a fase da pesquisa em que se indaga e se obtêm dados da realidade pela aplicação de técnicas”.

Para Cervo e Bervian (1996, p.51) “na pesquisa descritiva mostra-se à técnica a ser usada para a coleta de dados, como a entrevista, o questionário e o formulário”.

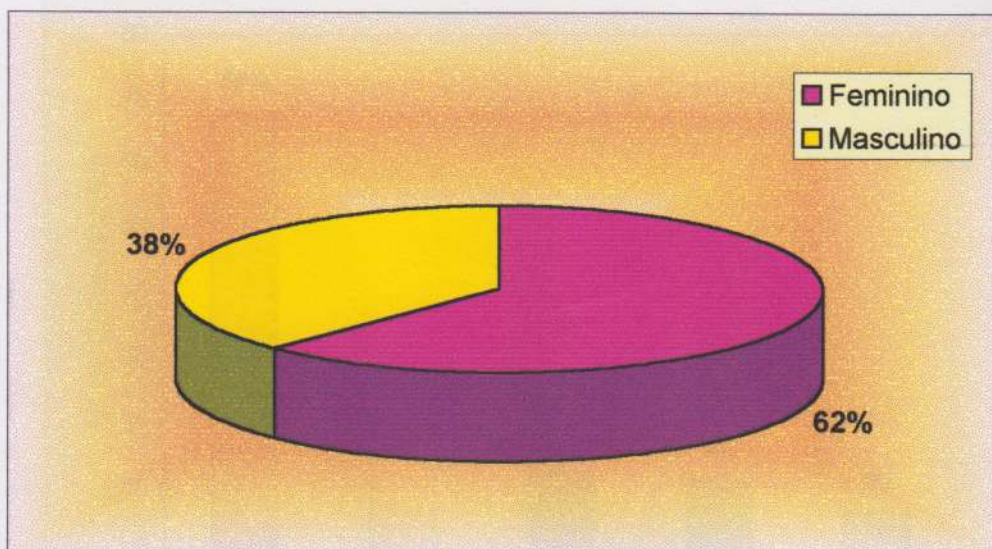
A técnica utilizada no presente estudo foi à aplicação de questionário, com a combinação de perguntas abertas e fechadas, aplicado junto aos alunos dos 3º e 4º anos dos cursos de Administração e Administração com Habilitação em Marketing, no período de 04/10 a 08/10/2004.

### 3.4. TRATAMENTO PARA ANÁLISE DOS DADOS

Os dados foram organizados e apresentados em tabelas através dos programas computacionais Excel e Word, e analisados individualmente de forma descritiva para posteriores conclusões.

#### 4. RESULTADOS E INTERPRETAÇÃO DE DADOS

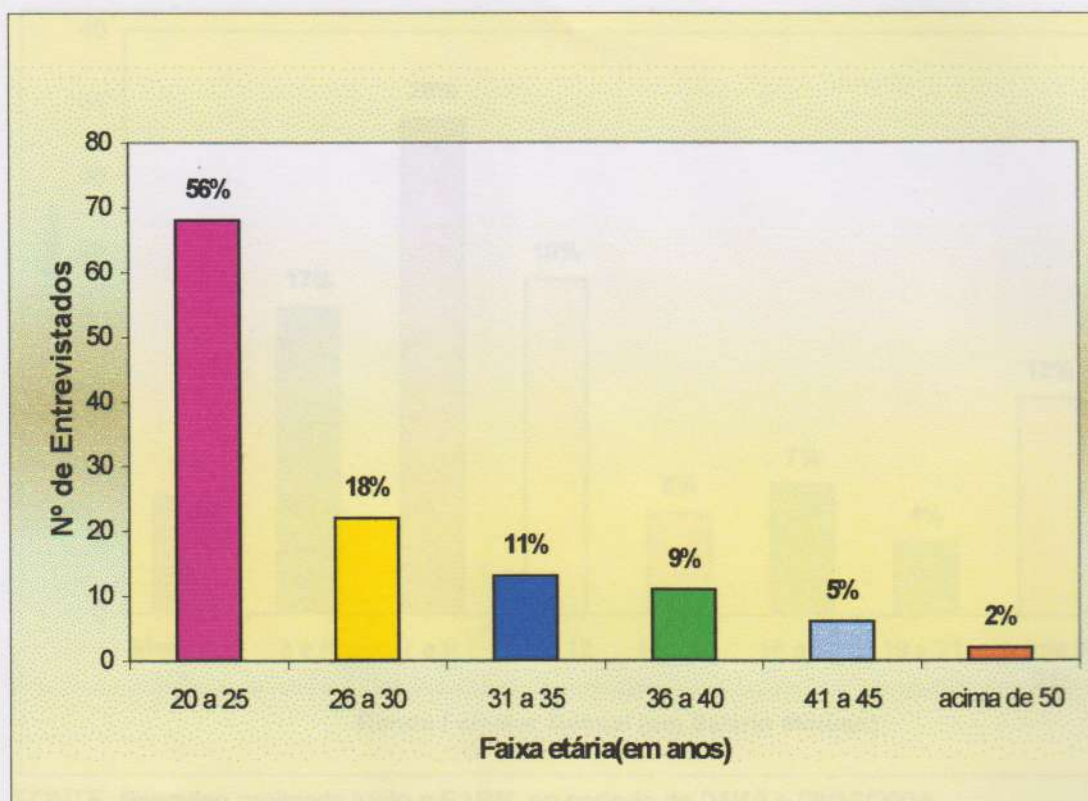
GRÁFICO 1 - Sexo



FONTE: Pesquisa realizada junto a FARN, no período de 04/10 a 08/10/2004.

Conforme demonstra o gráfico 1, pode-se observar que 62% dos alunos entrevistados são do sexo feminino, enquanto 38% são do sexo masculino.

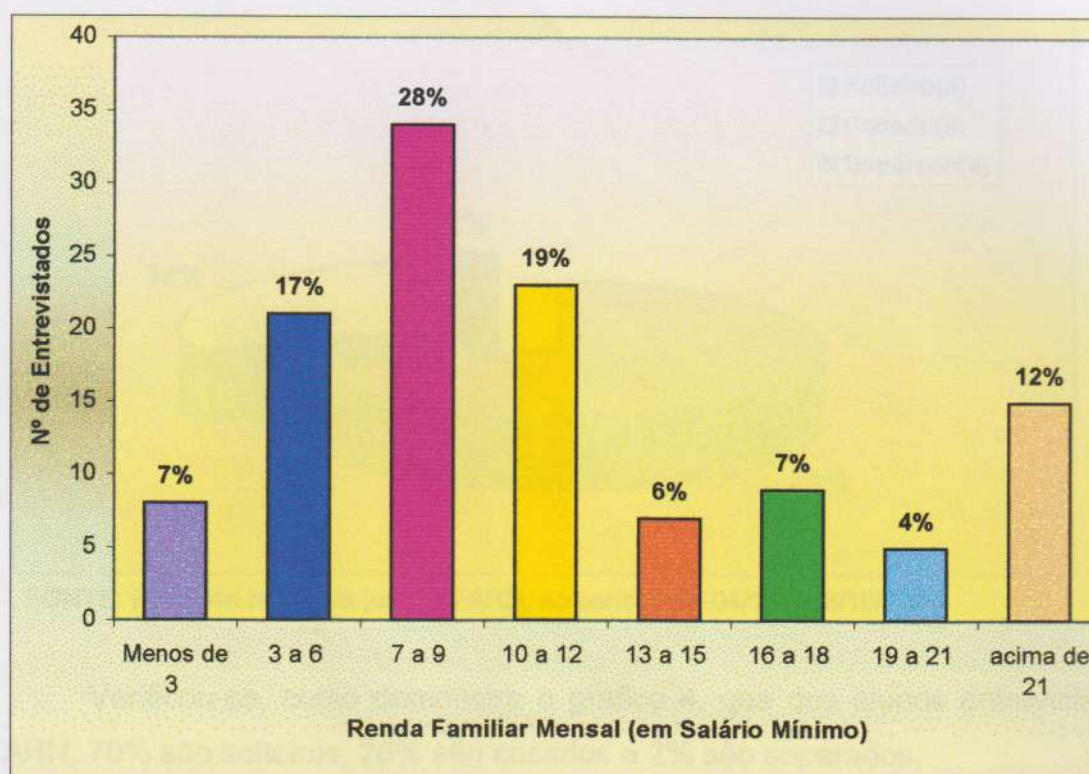
GRÁFICO 2 – Faixa Etária (em anos) (Salário Mínimo)



FONTE: Pesquisa realizada junto a FARN, no período de 04/10 a 08/10/2004.

Observa-se no gráfico 2 que 56% dos alunos possuem idade entre 20 a 25 anos, e 18% possuem idade entre 20 a 30 anos. Em contrapartida, 5% dos entrevistados possuem idade entre 41 a 45 anos e apenas 2% estão acima dos 50 anos.

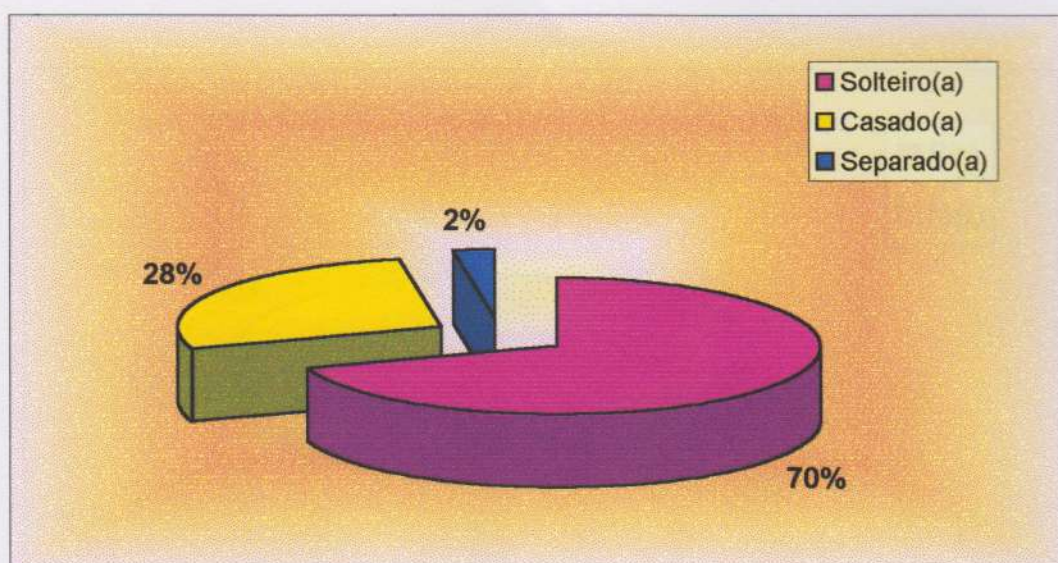
GRÁFICO 3 – Renda Familiar Mensal (Salário Mínimo)



FONTE: Pesquisa realizada junto a FARN, no período de 04/10 a 08/10/2004.

O gráfico 3 demonstra que 28% dos alunos entrevistados possuem renda familiar entre 07 a 09 salários mínimos, 19% entre 10 a 12 salários mínimos, assim como 6% possuem renda entre 13 a 15 salários mínimos e apenas 4% entre 19 a 21 salários mínimos.

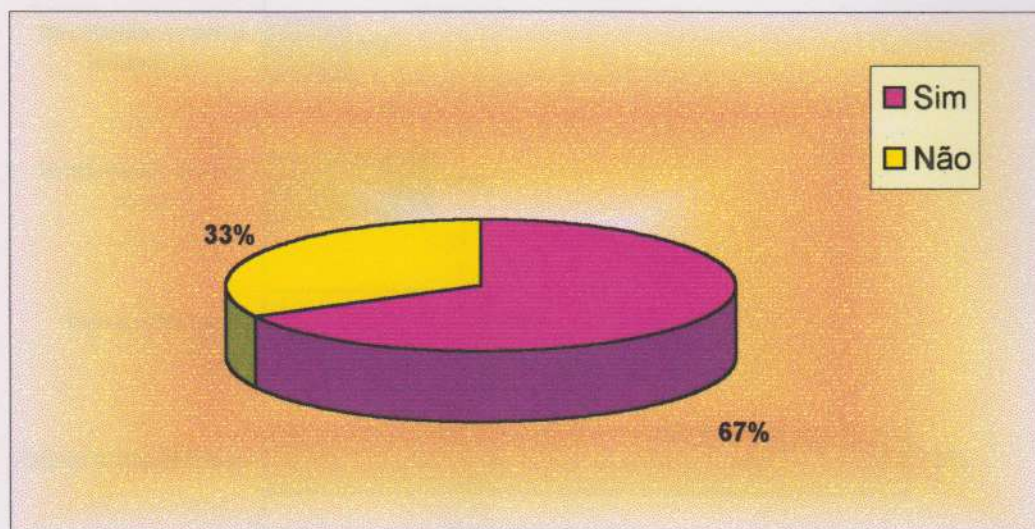
GRÁFICO 4 – Estado Civil dos alunos de acordo com as exigências do mercado de trabalho



FONTE: Pesquisa realizada junto a FARN, no período de 04/10 a 08/10/2004.

Verificou-se, como demonstra o gráfico 4, que dos alunos entrevistados na FARN, 70% são solteiros, 28% são casados e 2% são separados.

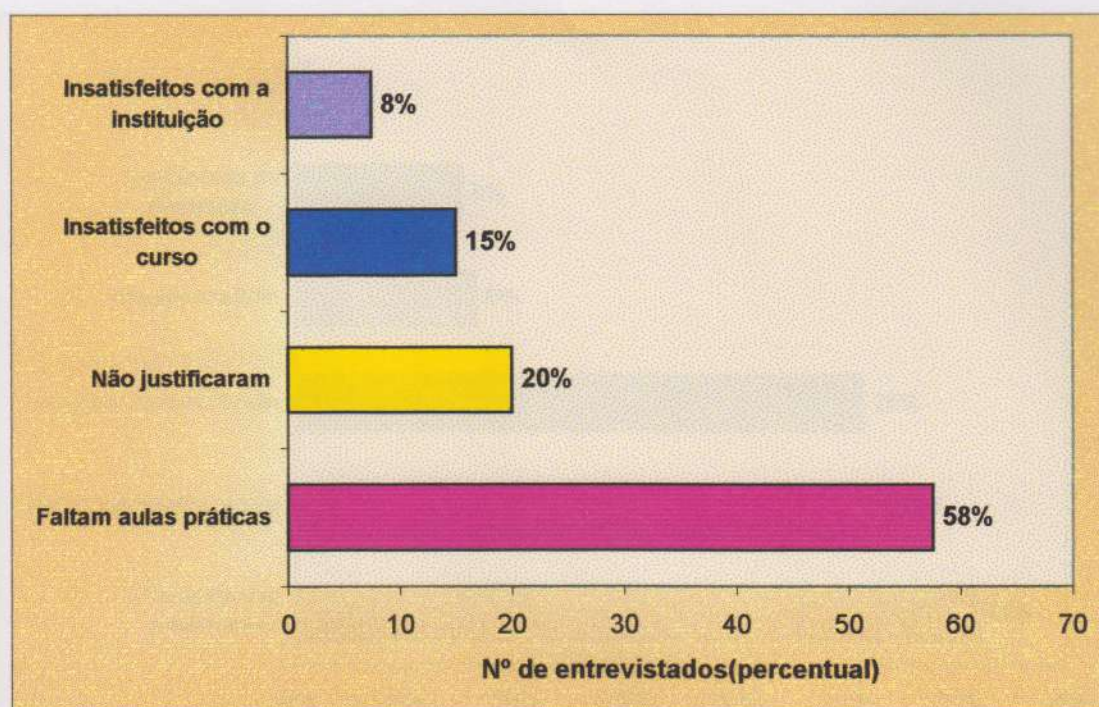
GRÁFICO 5 - Preparação da FARN de acordo com as exigências do mercado de trabalho



FONTE: Pesquisa realizada junto a FARN, no período de 04/10 a 08/10/2004.

Através do gráfico 5 pode-se observar que 67% dos alunos afirmam que a FARN está preparando o profissional de acordo com as exigências do mercado de trabalho contra 33% que não identificam na preparação que recebem da instituição esta adequação com às exigências do mercado de trabalho.

GRÁFICO 5.1. –Justificativa da negação na questão 5.

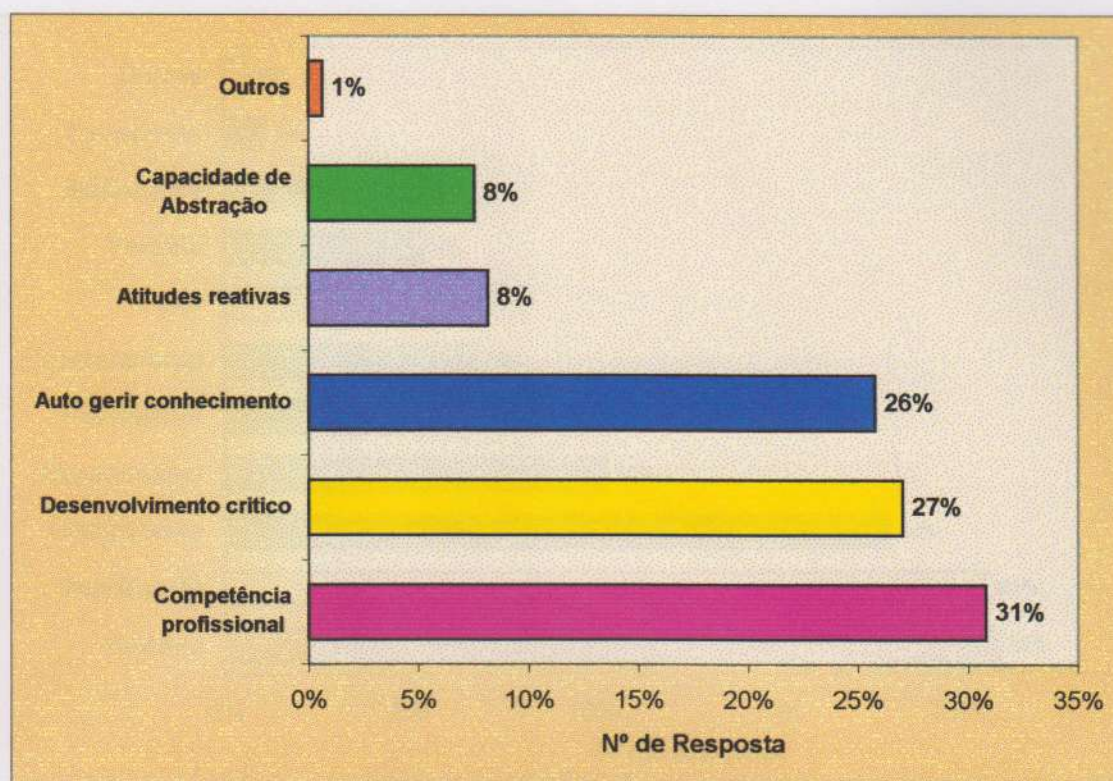


FONTE: Pesquisa realizada junto a FARN, no período de 04/10 a 08/10/2004.

O gráfico 5.1. demonstra as justificativas dos alunos que responderam “não” na questão 5. Sendo assim, 58% dos alunos afirmam que faltam aulas práticas no curso, 20% não justificaram, 15% estão insatisfeitos com o curso e 8% dos alunos estão insatisfeitos com a instituição.

Convém ressaltar aqui, as reivindicações dos entrevistados, em relação à falta de aulas práticas. Visto que a instrução formal e prática não deve ser visto como alternativas; são complementares, no sentido em que uma não trabalha em condição ótima sem a outra.

GRÁFICO 6 - Fatores que integram o ensino da FARN

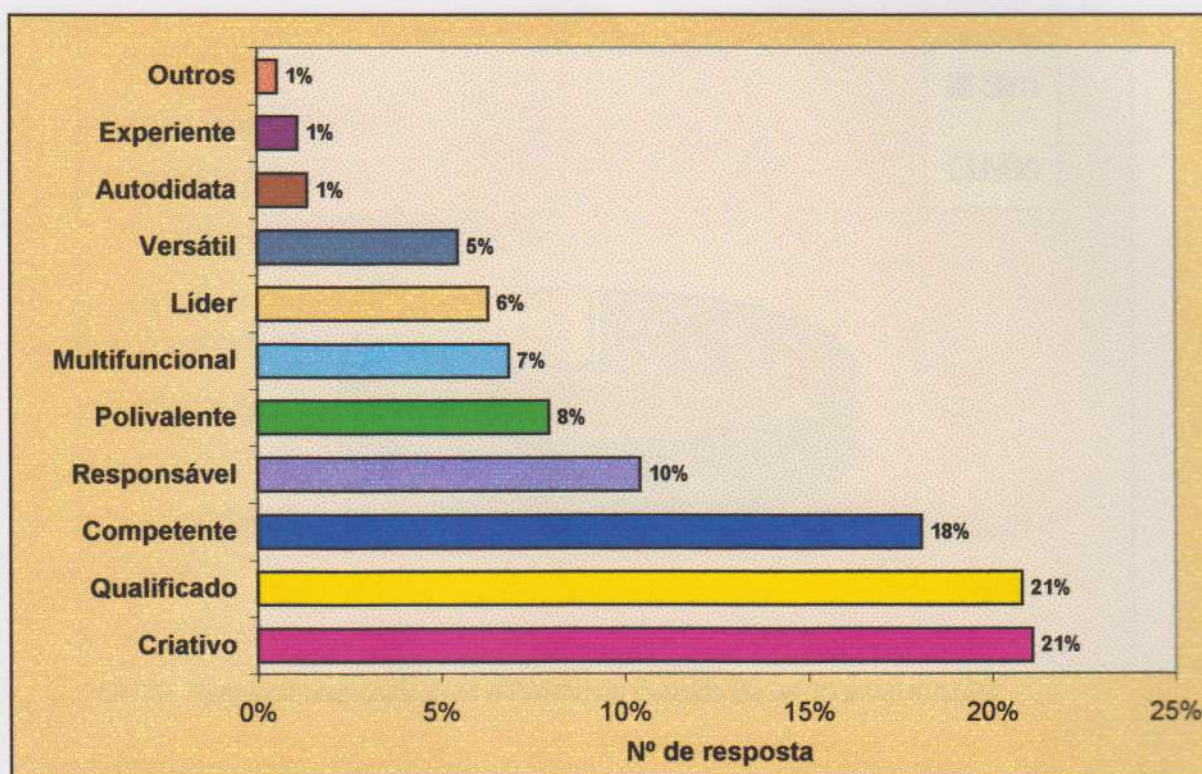


FONTE: Pesquisa realizada junto a FARN, no período de 04/10 a 08/10/2004.

Através do gráfico 6 pode-se observar que, segundo os entrevistados, os fatores que integram o ensino da FARN, são com 31% a competência básica para o desempenho profissional, 27% desenvolvimento crítico, 26% capacidade de auto gerir conhecimento.

Cabe frisar que esses fatores são de relevância fundamental na formação do profissional no mundo atual.

GRÁFICO 7- Perfil do profissional adequado para o mercado de trabalho



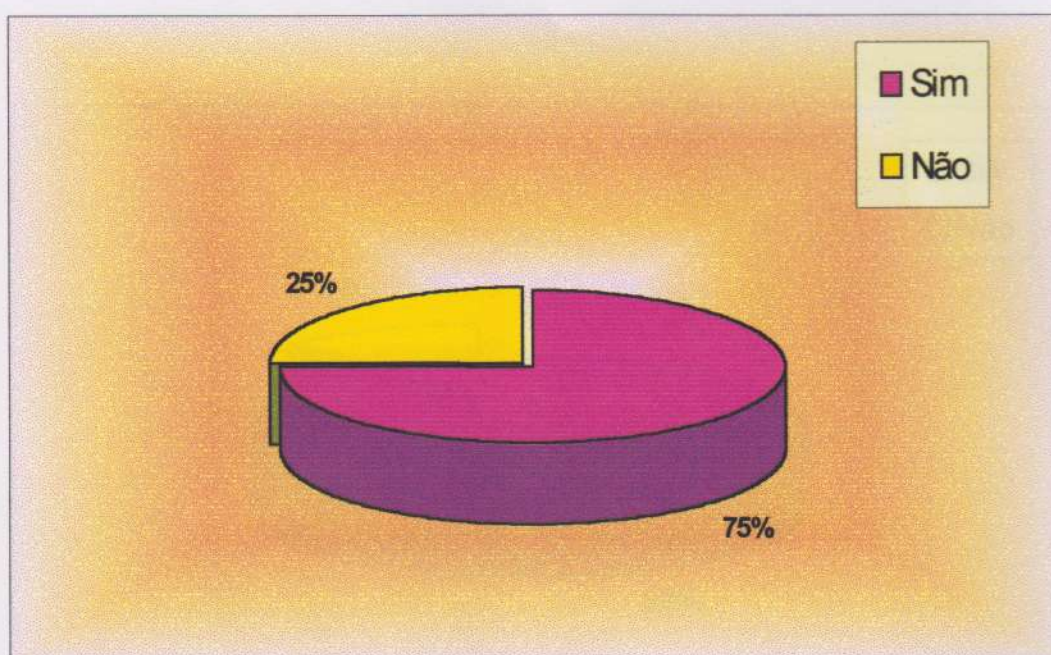
FONTE: Pesquisa realizada junto a FARN, no período de 04/10 a 08/10/2004.

Pode-se observar no gráfico 7 o perfil do profissional adequado para o mercado de trabalho, na visão dos alunos é 21% o profissional criativo, 21% o qualificado, 18% o competente e 10% responsável.

Estes resultados tornam-se de relevantes, pois os universitários estão compreendendo que as carreiras que no passado eram concebidas para a vida toda, tornam-se cada vez mais raras, exigindo do profissional o desenvolvimento do seu potencial criativo, para manter-se empregável.

Outro fator é que o aluno da FARN parece estar consciente do novo quadro sócio-econômico do mercado mundial, por isso é de se esperar que procure obter o máximo de capacitação teórica e operacional, enquanto aluno da respectiva profissão que está cursando na faculdade.

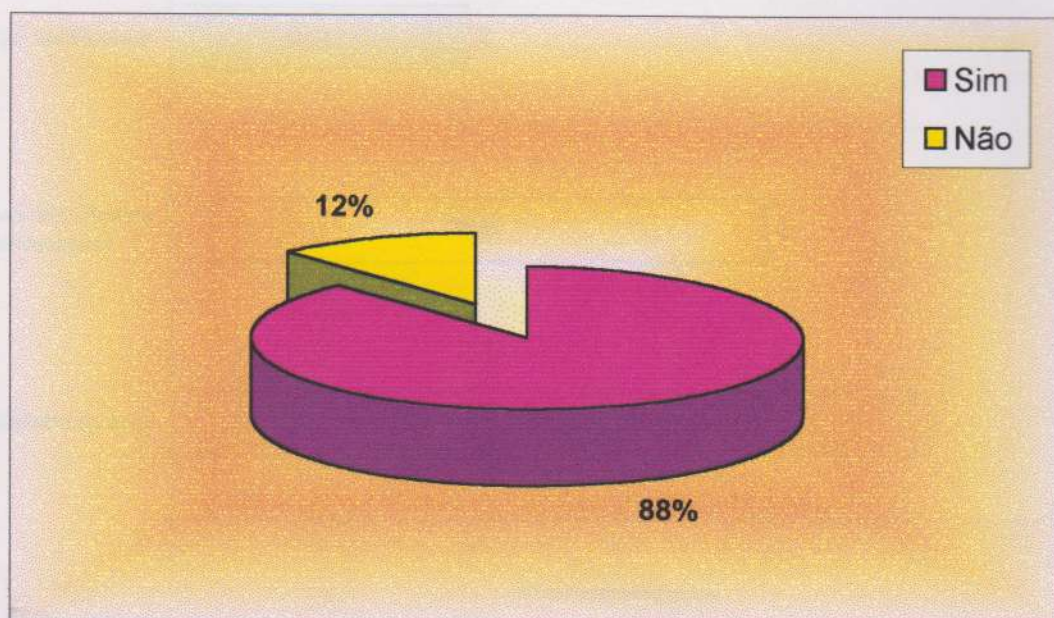
GRÁFICO 8 – Universitários que trabalham.



FONTE: Pesquisa realizada junto a FARN, no período de 04/10 a 08/10/2004.

O gráfico 8 demonstra que os alunos da FARN possuem outra atividade profissional, além do estudo. Sendo assim, 75% desses alunos trabalham em contrapartida 25% não trabalham.

GRÁFICO 9 - Aplicação dos conhecimentos adquiridos na faculdade, na prática profissional.

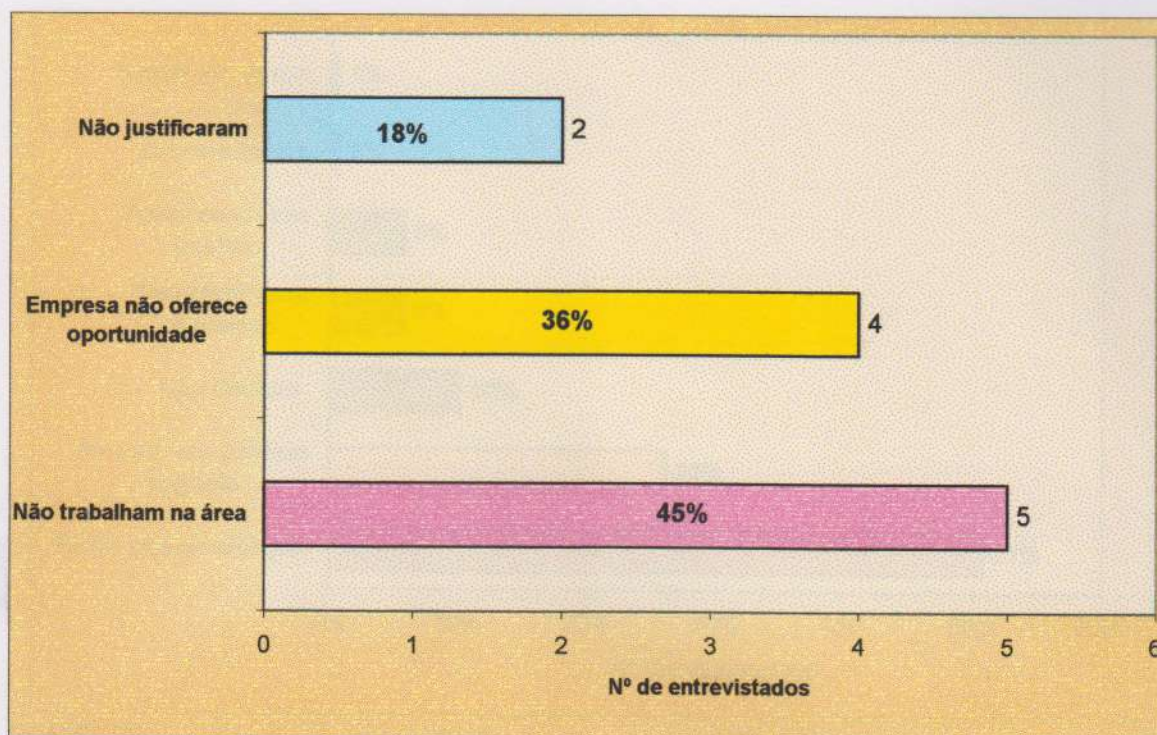


FONTE: Pesquisa realizada junto a FARN, no período de 04/10 a 08/10/2004.

No gráfico 8 pode-se observar que 88% dos alunos que trabalham aplicam os conhecimentos adquiridos em sala de aula, na prática profissional, enquanto 12% não aplicam.

Este é um fator positivo, visto que os alunos estão conseguindo inserir seus conhecimentos de sala de aula no seu dia-a-dia organizacional.

GRÁFICO 9.1- Justificativa da negação na questão 9.

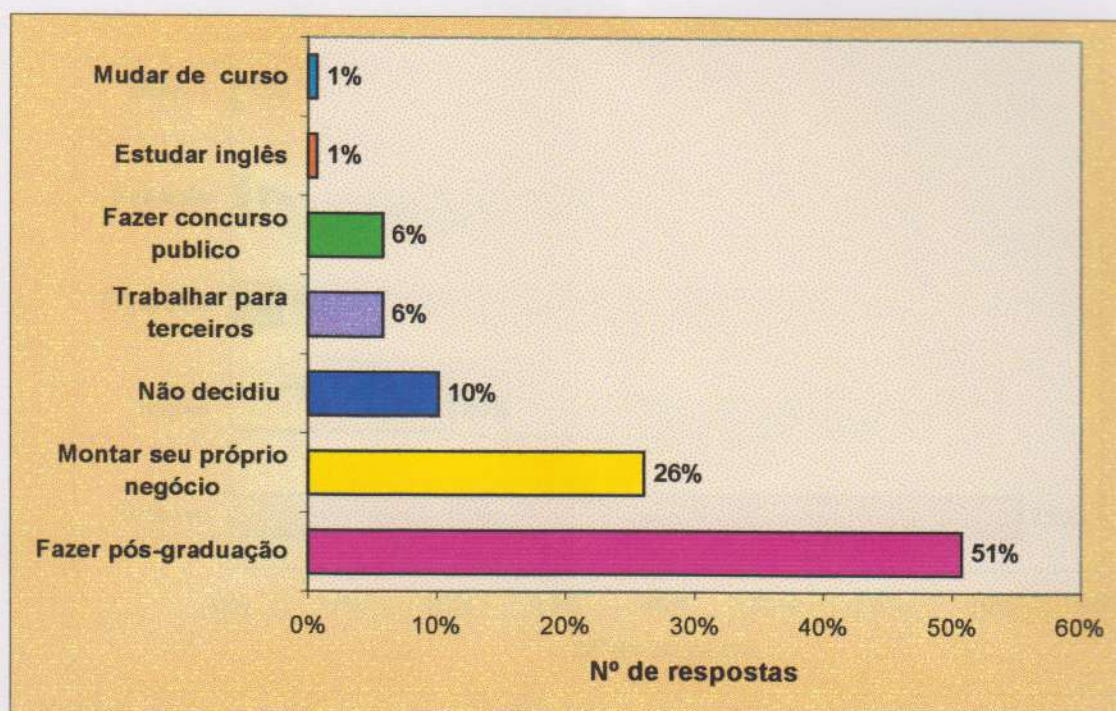


FONTE: Pesquisa realizada junto a FARN, no período de 04/10 a 08/10/2004.

Dos entrevistados que responderam “não” na questão 9, sobre aplicação dos seus conhecimentos adquiridos na faculdade, na prática organizacional. Estes responderam com as seguintes justificativas: 45% (5) não trabalham na área, 36% (4) alegam que a empresa não oferece oportunidade e 18% (2) dos entrevistados não justificaram.

Essas justificativas demonstram que alguns alunos entrevistados estão atribuindo a responsabilidade à empresa pelo seu crescimento e desenvolvimento. Como foi visto, o profissional empregável, é aquele que promove seu autodesenvolvimento e gerencia sua carreira, independente da empresa.

GRÁFICO 10 - Perspectiva do futuro profissional dos universitários



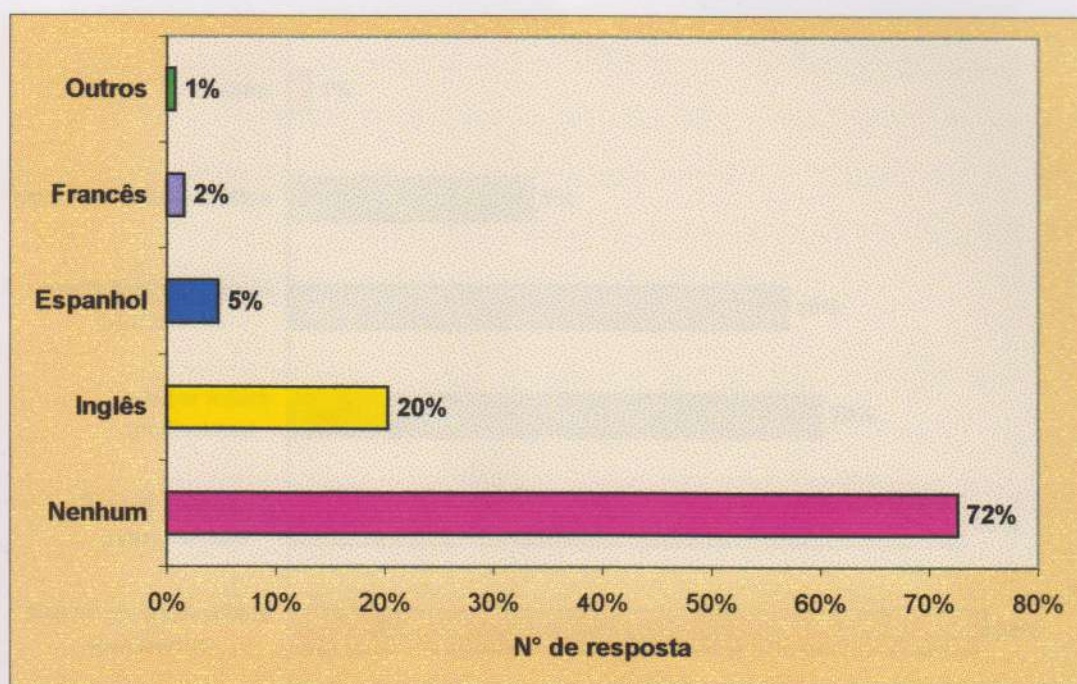
FONTE: Pesquisa realizada junto a FARN, no período de 04/10 a 08/10/2004.

Através do gráfico 10, pode-se observar a perspectiva de futuro profissional do universitário, após a conclusão do seu curso. Sendo assim, 51% afirmar que irão fazer pós-graduação, 26% pretendem montar seu próprio negócio, enquanto 6% pretendem fazer concurso público e 1% estudar inglês.

Estes resultados evidenciam que o alunado busca aperfeiçoar-se através da educação continuada, como forma de obter conhecimento, bem como estar preparado para o mercado de trabalho.

Outro fator positivo é o anseio do universitário ter o seu próprio negócio, demonstrando assim um espírito empreendedor.

GRÁFICO 11 - Domínio de outro idioma

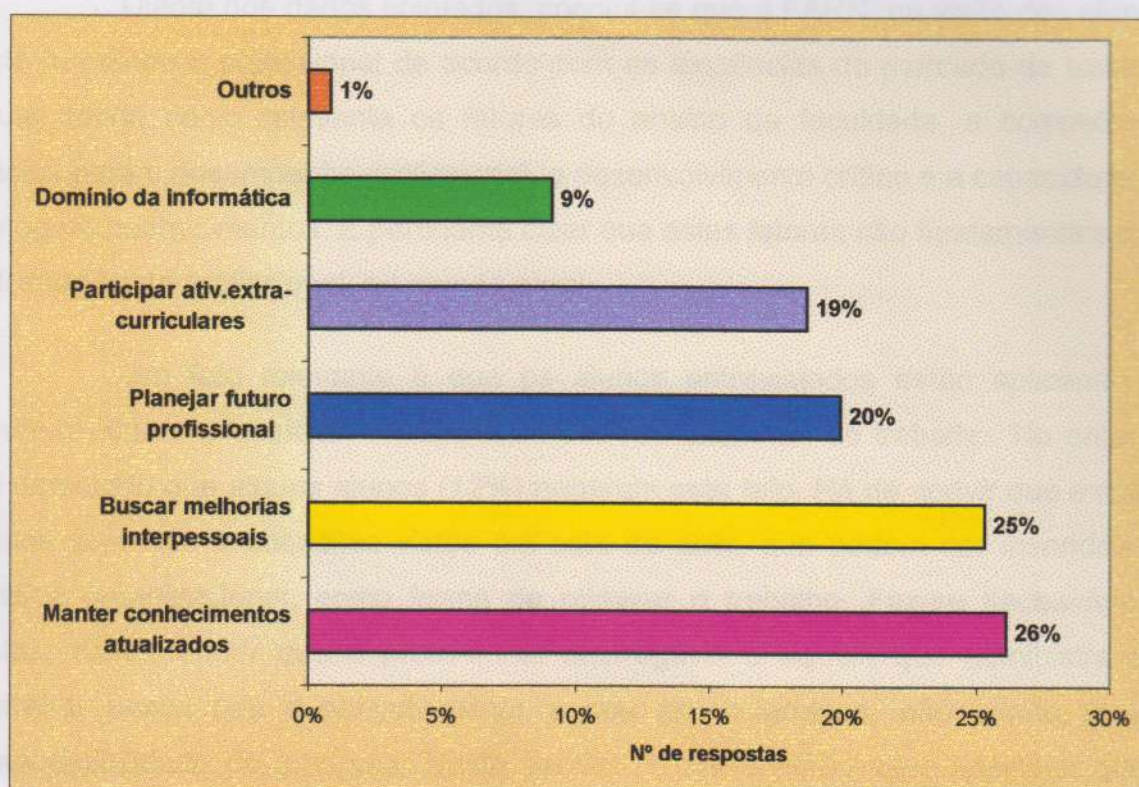


FONTE: Pesquisa realizada junto a FARN, no período de 04/10 a 08/10/2004.

Pode-se observar através do gráfico 11 que 72% dos alunos entrevistados não dominam outro idioma, 20% dominam o inglês e 5% o espanhol.

Estes resultados são tremendamente contrastantes como o anseio do universitário de tornar-se empregável, pois sem o domínio do inglês, o analfabetismo intelectual torna-se dramático.

GRÁFICO 12 - Atitudes dos universitários para o aumento da empregabilidade



FONTE: Pesquisa realizada junto a FARN, no período de 04/10 a 08/10/2004.

O gráfico 12 demonstra as atitudes dos universitários para aumentar sua empregabilidade, onde 26% mantêm conhecimentos atualizados, 25% buscam melhorias interpessoais e 20% planejam seu futuro profissional.

## 5. CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

Diante dos dados coletados, conclui-se que a FARN, na visão dos alunos, está formando o profissional de acordo com as exigências do mercado de trabalho atual, tendo como relevante os fatores do ensino da faculdade, a competência básica para o desempenho profissional, o desenvolvimento crítico e a capacidade de autogerir conhecimentos. É pertinente dizer que estes fatores são fundamentais para a formação do profissional, no mundo atual.

Um fato relevante é que os alunos entrevistados estão aplicando os conhecimentos adquiridos na faculdade em seu ambiente de trabalho. No entanto, foi detectado que alguns alunos (12%) negaram este fato. Há de convir que existem vários aspectos e conceitos vistos em sala de aula, que podem ser inseridos na prática organizacional, como forma de otimizar o trabalho. Faz-se necessário, a estes, compreender que o profissional empregável é aquele que administra sua carreira, busca seu desenvolvimento e seu gerenciamento, não sendo esta a responsabilidade da empresa. Neste sentido, o universitário deve assimilar que o vínculo empregatício está cedendo espaço para novos modelos de relações profissionais no novo mercado de trabalho.

O profissional adequado para este novo mercado, na visão dos alunos, é aquele criativo com 21%; qualificado 21% e competente com 18%. Visto que, o novo mercado exige dos futuros profissionais que estes sejam criativos e saibam utilizar novas tecnologias.

Ficou evidenciado que os universitários tem anseio de aperfeiçoar-se, buscando obter maiores conhecimentos através da educação continuada, como forma de estar melhor preparado e qualificado para sobreviver às mudanças no contexto profissional. Neste sentido, um fator relevante é que os universitários, após o término da faculdade, pretendem montar seu próprio negócio, utilizando assim suas características empreendedora, como forma de buscar oportunidades de negócio e crescimento pessoal e profissional. Neste aspecto, a faculdade tem papel relevante de capacitar o indivíduo para ser empregável e empreendedor, capaz de gerar seu próprio negócio a partir da obtenção de conhecimento técnico e científico para tal.

Conforme os resultados obtidos, as atitudes que os universitários estão tomando para aumentar sua empregabilidade são: manter seus conhecimentos atualizados, buscar melhorias interpessoais e planejar seu futuro profissional. O indivíduo no mundo atual, precisa de uma série de qualidades individuais e profissionais para ajudar as organizações a alcançar seus objetivos. Cumpre frisar que hoje, diante de um cenário em constante mudança e inovações, é imprescindível ao profissional, manter seus conhecimentos atualizados, para não se tornar obsoleto. Nesse novo discurso gerencial, as habilidades pessoais e interpessoais vêm se tornando cada vez mais importantes, já que finalmente as empresas estão começando a entender que a principal vantagem competitiva de uma organização está nos seus Recursos Humanos. Fica claro que o profissional que almeje alcançar uma boa colocação ou recolocação no mercado de trabalho atual tão competitivo necessita avaliar o seu perfil profissional e desenvolver o seu marketing pessoal.

No entanto, um fator agravante que contrasta com o desejo de universitário de torna-se empregável, é a ausência do domínio de outras línguas. Visto que o mundo tornou-se globalizado, e a exigência do domínio do inglês, sendo este o básico, é elevada. Isso nos permite concluir que sem o domínio de outro idioma o analfabetismo intelectual torna-se dramático e a condição de adquirir a empregabilidade fica restrita.

Portanto recomenda-se a FARN manter este desempenho, na preparação profissional do aluno, procurando sempre estar em sintonia com o mercado de trabalho que está em constante mutação, atualizando e adequando suas grades curriculares e metodologia de ensino para tal.

E aos alunos entrevistados, recomenda-se o domínio de outro idioma, além do português, como forma de obter o mínimo de empregabilidade exigida pelo mercado de trabalho.

## REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

ANDRADE, Maria Margarida de. **Como preparar trabalhos para curso de pós-graduação: noções práticas**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

BALLBACK, Jane; SLATER, Jan. **Marketing pessoal: como orientar sua carreira para o sucesso**. Tradução: Eduardo Lasserce. 3. ed. São Paulo: Futura, 1999.

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de metodologia científica: um guia para iniciação científica**. 2. ed. ampliada. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2000.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Makron Books, 1996.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

ESTRUTURA, organizacional da FARN. Disponível em <<http://www.farn.br/farnvirtual/homepage/pages/estorgan.html>> . Acesso em 10 abr. 2004.

IANNI, Octávio. **A Era do globalismo**. 5. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisa, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade: como ter trabalho e remuneração sempre**. 10. ed. São Paulo: Gente, 1995.

MISSÃO, da FARN. Disponível em <<http://www.farn.br/farnvirtual/homepages/pages/missao.html>> . Acesso em 10 abr. 2004.

MORAIS, José Mauro de. Micro e pequenas empresas aumentam participação no emprego e rendas geradas na indústria, comércio e serviços (1996-2001). **Revista SEBRAE**, Brasília, n.12, p.38-45, jan./fev./mar. 2004.

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

PASTORE, José. **O desemprego tem cura?** São Paulo: Makron Books, 1998.

\_\_\_\_\_. **As profissões do futuro** [s.l.]: 1994. Disponível em: < <http://www.josepastore.com.br/artigos/emprego/005.htm>.> Acesso em 11 maio 2004.

\_\_\_\_\_. **Empregabilidade**. [s.l.]: 2000. Disponível em: < <http://www.josepastore.com.br/artigos/empregos/076.htm>.> Acesso em 11 maio 2004.

PAZZINATO, Alceu Luiz; SENISE, Maria Helena Valente. **História Moderna e contemporânea**. São Paulo: Ática, 1992.

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

ROCHA, Tachizawat Cruz. **Gestão de Negócios**. São Paulo: Atlas, 2001.

SILVA, Anielson Barbosa da. **Globalização, tecnologia e informação**: a tríade que desafia a administração. Brasília, Revista Brasileira de Administração. v.8, n.22, p. 10 -19, 1998.

SINGER, Paul. **Globalização e desemprego**: diagnósticos e alternativas. 3. ed. São Paulo: Contexto, 1999.

TACHIZAWA, Takeshy; ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de. **Gestão de Instituições de Ensino**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

XAVIER, A. C. R. **Em busca de um novo paradigma gerencial para as instituições de ensino superior**: a gestão da qualidade total. Brasília: Abmes, 1997.

## ANEXO 1 - Questionário aplicado na FARN

1. A empregabilidade está associada à capacidade do indivíduo adequar-se às novas exigências do mercado de trabalho através do aprendizado de novas habilidades e competências. Diante deste contexto, na sua opinião a FARN está promovendo o profissional de acordo com as necessidades do mercado de trabalho?

☐ Sim ☐ Não Justifique: \_\_\_\_\_

2. Se responder SIM na questão anterior, qual (is) dentre fatores listados abaixo integra o ensino desenvolvido na FARN, fazendo parte de sua formação profissional?

- |                                                                    |                                                  |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Capacidade de análise e interpretação     | <input type="checkbox"/> Capacidade de abstração |
| <input type="checkbox"/> Capacidade para o desempenho profissional | <input type="checkbox"/> Desenvolvimento crítico |
| <input type="checkbox"/> Capacidade de comunicação                 | <input type="checkbox"/> Outras: _____           |

3. Na sua opinião, o profissional formado na FARN está preparado para atuar no mercado de trabalho?

- |                                |                                |                                 |                                  |
|--------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Sim   | <input type="checkbox"/> Não   | <input type="checkbox"/> Talvez | <input type="checkbox"/> Não sei |
| <input type="checkbox"/> Muito | <input type="checkbox"/> Pouco | <input type="checkbox"/> Muito  | <input type="checkbox"/> Pouco   |

4. Você recomenda:

☐ Sim ☐ Não

5. Se responder SIM na questão 4, qual (is) os conhecimentos adquiridos na FARN foram os mais relevantes para sua formação profissional?

☐ Sim ☐ Não Justifique: \_\_\_\_\_

6. Como você recomenda a FARN, em termos de formação, após sua formação na FARN?

- |                                           |                                           |                                       |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Não recomendaria | <input type="checkbox"/> Não recomendaria | <input type="checkbox"/> Recomendaria |
| <input type="checkbox"/> Muito pouco      | <input type="checkbox"/> Pouco            | <input type="checkbox"/> Muito        |

7. Qual (is) o (s) conhecimento (s) mais relevantes para sua formação profissional?

☐ Sim ☐ Não ☐ Talvez ☐ Não sei ☐ Muito ☐ Pouco ☐ Muito ☐ Pouco

## ANEXO 1 - Questionário aplicado na FARN

1. A empregabilidade está associada à capacidade do indivíduo adequar-se às novas exigências do mercado de trabalho através do aprendizado de novas habilidades e competências. Diante deste contexto, na sua opinião a FARN está preparando o profissional de acordo com as necessidades do mercado de trabalho atual.

☐ Sim      ☐ Não, Justifique \_\_\_\_\_

2. Se respondeu SIM na questão anterior, qual (is) desses fatores listados abaixo integram o ensino desenvolvido na FARN, fazendo parte de sua formação universitária:

- |                                                                     |                                                  |
|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Capacidade de autogerir conhecimento       | <input type="checkbox"/> Capacidade de abstração |
| <input type="checkbox"/> Competência para o desempenho profissional | <input type="checkbox"/> Desenvolvimento crítico |
| <input type="checkbox"/> Atitudes reativas                          | <input type="checkbox"/> Outros _____            |

3. Na sua opinião, o profissional adequado para as novas exigências do mercado de trabalho atual é aquele:

- |                                       |                                      |                                     |                                         |                                   |
|---------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> competente   | <input type="checkbox"/> qualificado | <input type="checkbox"/> criativo   | <input type="checkbox"/> responsável    | <input type="checkbox"/> versátil |
| <input type="checkbox"/> polivalente  | <input type="checkbox"/> autodidata  | <input type="checkbox"/> experiente | <input type="checkbox"/> multifuncional | <input type="checkbox"/> líder    |
| <input type="checkbox"/> outros _____ |                                      |                                     |                                         |                                   |

4. Você trabalha?

☐ Sim      ☐ Não

5. Se respondeu SIM na questão 4, você utiliza os conhecimentos adquiridos na faculdade no seu ambiente de trabalho?

☐ Sim      ☐ Não, por quê \_\_\_\_\_

6. Qual sua perspectiva de futuro, em termos profissionais, após sua formação na Faculdade?

- |                                              |                                                     |                                                   |
|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Fazer pós-graduação | <input type="checkbox"/> Montar seu próprio negócio | <input type="checkbox"/> Trabalhar para terceiros |
| <input type="checkbox"/> Não decidiu         | <input type="checkbox"/> Outros _____               |                                                   |

7. Você domina outro idioma, além do português, qual (is)?

☐ Inglês      ☐ Espanhol      ☐ Francês      ☐ Alemão      ☐ Nenhum      ☐ Outros \_\_\_\_\_

8. Qual(is) a(s) atitude(s) que você está tomando para aumentar sua empregabilidade?

- ☐ Mantêm seus conhecimentos atualizados
- ☐ Busca melhorias suas habilidades interpessoais
- ☐ Participa de atividades extra-curriculares
- ☐ Tem pleno domínio da informática
- ☐ Planeja seu futuro profissional
- ☐ Outros \_\_\_\_\_

9 Sexo:

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino

10. Faixa etária (em anos):

- ☐ 20 a 25    ☐ 26 a 30    ☐ 31 a 35    ☐ 36 a 40    ☐ 41 a 45    ☐ 46 a 50
- ☐ acima de 50 anos

11. Renda familiar mensal (Salário Mínimo):

- ☐ Menos de 03    ☐ 03 a 06    ☐ 07 a 09    ☐ 10 a 12    ☐ 13 a 15    ☐ 16 a 18
- ☐ 19 a 21    ☐ acima de 21

12. Estado Civil:

- ☐ Solteiro(a)    ☐ Casado(a)    ☐ Viúvo(a)    ☐ Divorciado (a)    ☐ Separado(a)