INSTITUTO VALE DO CRICARÉ
FACULDADE VALE DO CRICARÉ
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

KARLIJAN FIGUEIREDO COELHO
PABLO ROSA BARREIRA

A EMPREGABILIDADE DO PROFISSIONAL ADMINISTRADOR RECÉM-FORMADO: ESTUDO DE CASO COM OS FORMANDOS 2012/02 DA FVC NO MUNICÍPIO DE SÃO MATEUS-ES

SÃO MATEUS
2013

KARLIJAN FIGUEIREDO COELHO

PABLO ROSA BARREIRA

A EMPREGABILIDADE DO PROFISSIONAL ADMINISTRADOR RECÉM-FORMADO: ESTUDO DE CASO COM OS FORMANDOS 2012/02 DA FVC NO MUNICÍPIO DE SÃO MATEUS-ES

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade Vale do Cricaré como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração de Empresas.
Orientador (a): Esp. Ademilson Jacinto da Mota.

SÃO MATEUS

2013

KARLIJAN FIGUEIREDO COELHO
PABLO ROSA BARREIRA

A EMPREGABILIDADE DO PROFISSIONAL ADMINISTRADOR RECÉM-FORMADO: ESTUDO DE CASO COM OS FORMANDOS 2012/02 DA FVC NO MUNICÍPIO DE SÃO MATEUS-ES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração de Empresas da Faculdade Vale do Cricaré, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração de Empresas.

Aprovado em ___ de _____ de 2013.

BANCA EXAMINADORA

_____

PROF. Esp. Ademilson Jacinto da Mota
FACULDADE VALE DO CRICARÉ

_____

PROF. Maria da Penha Rodrigues Amaral
FACULDADE VALE DO CRICARÉ

_____

PROF. Nilvans Borges
FACULDADE VALE DO CRICARÉ

Queremos agradecer a Deus a oportunidade que estamos tendo. Pelo amor e paciência que puseste em nossos familiares e amigos. O agradecimento é somente uma das formas de demonstrar nossa gratidão, por isso agradecemos especialmente aos nossos familiares, pelo apoio e Incentivo, e a todos que direta ou indiretamente contribuíram para a realização deste trabalho.

Dedicamos aos professores, funcionários e ex-alunos do curso que, de uma forma ou outra, contribuíram para esta pesquisa.

“Para muitos daqueles em que o mundo parece fora de controle, pouca coisa pode ser feita para mudar. Mas, enquanto existir pelo menos um pouco que pode ser feito, precisamos continuar fazendo”.

Russel L. Ackoff

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Idade **27**
Gráfico 2 - Sexo **28**
Gráfico 3 – Número de Filhos **28**
Gráfico 4 – Estado Civil **29**
Gráfico 5 – Faculdade no mesmo município de residência **29**
Gráfico 6 – Município onde reside atualmente **30**
Gráfico 7 – Remuneração mensal **30**
Gráfico 8 – Como caracteriza sua formação profissional? **31**
Gráfico 9 – Em quantos anos concluiu o curso? **31**
Gráfico 10 – Em quanto tempo após formação ocorreu sua inserção no mercado de trabalho **33**
Gráfico 11 – De que maneira ingressou no atual emprego? **33**
Gráfico 12 – A quanto tempo trabalha nessa instituição? **34**

RESUMO

As constantes transformações no mundo do trabalho levam cada vez mais ao aumento da competitividade para os profissionais, tanto para os que já se encontram no mercado como para os que ainda esperam por uma oportunidade. Neste sentido, os recém-formados são os que mais buscam oportunidades e buscam meios de driblar essa dificuldade. É o crescimento de cursos de graduação em Administração, e do número maior de recém-formados na área que levam os novos administradores a passarem por um momento crítico, tanto no campo profissional como no mercado de trabalho. Este trabalho apresentou em seu desenvolvimento a abordagem de teorias que relatam fases da carreira profissional, como o caso da empregabilidade, onde o indivíduo passa a ter consciência de sua responsabilidade com relação à condução e avaliação de sua trajetória profissional. Isso por sua vez leva ao constante interesse em aprimoramento e qualificação, que traz crescimento tanto pessoal como profissional. A partir do momento em que o profissional sabe desta necessidade, ele busca se qualificar de modo a atender as exigências do mercado de trabalho em que pretende atuar ou já atua, toma atitudes que visam benefícios para sua carreira, e concilia seus desejos pessoais com as exigências do mercado, e diante desta conciliação é possível ter o desenvolvimento e crescimento que leve ao ingresso, empregabilidade, bem como a auto-realização profissional.

Palavras chave: Administração, Empregabilidade, Mercado de trabalho.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 09

1 A FORMAÇÃO PROFISSIONAL 11
1.1 O PROCESSO DE EDUCAÇÃO CONTINUADA 12
1.2 O MERCADO DE TRABALHO 14
1.2.1 A inserção no mercado de trabalho 15

2 DEFINIÇÃO E CONCEITOS DE EMPREGABILIDADE 17
2.1 A INFLUÊNCIA DA TRAJETÓRIA ESCOLAR 19

3 A NECESSIDADE E BUSCA POR PROFISSIONAIS QUALIFICADOS 21
3.1 SATISFAÇÃO PELO RECONHECIMENTO PROFISSIONAL 23

4 A EMPREGABILIDADE DO RECÉM-FORMADO: ESTUDO DE CASO 27
COM OS FORMANDOS 2012/02 DA FVC NO MUNICÍPIO DE SÃO MATEUS-ES

CONCLUSÃO 36

REFERÊNCIAS 38

APÊNDICE - QUESTIONÁRIO 41

INTRODUÇÃO

São muitas as transformações ocorridas no mercado de trabalho, o que acarreta em várias consequências, como o crescente nível de desigualdade social, além da exclusão de muitos profissionais qualificados, e neste contexto, os recém-formados tem sido os mais atingidos. Isso porque diante da expansão dos mercados, ocorre também a pressão da competitividade, mudando as políticas e práticas de administração das empresas, principalmente quanto a gestão de pessoas das mesmas, exigindo muito mais dos profissionais.

Consequentemente isso explica o fato de ser cada vez mais difícil uma boa qualificação, com salário razoável, e na existência de uma oportunidade assim é preciso muito esforço e dedicação para permanência no mercado. A crescente procura por profissionais qualificados tem levado candidatos de todas as áreas a repensarem em seus conhecimentos, atitudes, métodos e em suas habilidades.

Esta nova exigência exige dos profissionais recém-formados maior atenção e empenho em um contínuo processo de aprendizagem, de modo a estar apto a atuar em várias áreas, funções e principalmente, ser flexível e ter disponibilidade para resolver tanto os problemas de relacionamento como os de produção pessoal dos membros que compõe a equipe e/ou todos os envolvidos. Por isso o presente trabalho se delimita em um estudo de caso sobre fatores que influenciam diretamente na empregabilidade de recém-formados, tendo como área de concentração os fatores determinantes na empregabilidade. Esta escolha foi feita porque estudar os fatores que influenciam na empregabilidade dos profissionais recém-formados se justifica diante do fato de ser um assunto pouco explorado.

Também diante da crescente competitividade entre os mesmos, tendo que lidar com um grande índice de desemprego, algumas vezes acabando por atuar em uma área diferente de sua formação. Diante deste cenário, nota-se a ausência de literaturas que desvendem e orientem os egressos com relação à utilização de seu currículo profissional na busca de vagas e oportunidades no mercado de trabalho, portanto, visando preencher esta lacuna é proposto o desenvolvimento deste trabalho. Devido as exigências empresariais quanto a profissionais altamente qualificados, é evidente a crescente competitividade entre os recém-formados que buscam uma oportunidade no mercado de trabalho, sendo assim, o presente estudo

visa responder a seguinte questão: Quais os fatores determinantes que auxiliam na inserção dos recém-formados no mercado de trabalho?

Tem como hipótese que existem alguns fatores e questões que contam pontos não só positivos, mas também negativos durante as tentativas de inserção no mercado de trabalho por parte dos profissionais recém-formados.

Muitos necessitam ter a consciência de que o cotidiano acadêmico é rico em situações de aprendizagem, mas colocar em prática nem sempre é fácil, até mesmo porque antes é preciso aprender a identificar as oportunidades e usar as qualidades e potenciais pertinentes para de fato conseguir ingressar no mercado de trabalho.

Tem-se como objetivo geral analisar os fatores determinantes na empregabilidade de egressos administradores do ano de 2012. E como objetivos específicos:

Caracterizar os profissionais recém-formados;

Verificar a inserção destes egressos no mercado de trabalho;

Identificar a busca ou continuidade na educação visando melhor alcance de sua empregabilidade.

O projeto teve como base uma pesquisa bibliográfica, que segundo Fonseca (2002, p. 32):

> A pesquisa documental trilha os mesmos caminhos da pesquisa bibliográfica, não sendo fácil por vezes distingui-las. A pesquisa bibliográfica utiliza fontes constituídas por material já elaborado, constituído basicamente por livros e artigos científicos localizados em bibliotecas.

Também se baseou numa pesquisa exploratória, onde de acordo com Dantas (2008, p. 184):

> Busca identificar e definir problemas, identificar variáveis relevantes e definir hipóteses. Para realizá-la, procuram-se pontos de informação secundária, como bibliotecas, museus, universidades, material impresso (livros, apostilas, fascículos, teses, anuários e mensários, etc.) [...].

Sendo assim foi possível observar as dificuldades que os recém-formados enfrentam com relação à inserção no mercado de trabalho, sendo a pesquisa de caráter qualitativo e quantitativo, procurando opiniões por meio de coleta de informações, analisando os fatores influenciáveis para os egressos do curso de Administração de Empresas da FVC, turma 02/2012.

Enfim, são muitos os fatores que influenciam na empregabilidade dos egressos no mercado de trabalho, mas em contrapartida os mesmos precisam estar dispostos a se qualificar de modo a atender o perfil desejado pelas empresas.

1 A FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Os cursos de graduação vêm sofrendo mudanças que buscam um direcionamento que aponte para propostas pedagógicas consideradas críticas, além de currículos que se integram à realidade e ensino articulado com os interesses das empresas, para que aumentem as oportunidades de inserção profissional de diplomados. Segundo Honorato (2010, p. 14):

> A educação superior, representada numa *"busca ou ganho de conhecimento"*, ocupava um lugar que não dizia respeito à formação superior para se ocupar um lugar no mercado de trabalho, mas à possibilidade de "reapropriação do mundo", através do contato com o conhecimento científico, à possibilidade de recriar o estilo de vida, além de ter um efeito político de "amadurecimento" da consciência de cidadania. Não havia muitas ambições de investimento no mercado de trabalho, embora os planos se concentrassem, sobretudo, numa concepção de "educação permanente", de educação e formação por toda a vida.

Faz-se necessário então compreender quais as relações existentes entre o ensino superior e a inserção profissional, onde não se pode mais valorizar o ensino superior como se o mesmo representasse apenas um processo de mobilidade de status, mudança no estilo de vida, ou como um alto investimento para se obter um bom emprego com boa remuneração, quando nem isso é no mínimo garantido. Sobre isso, Honorato (2010, p. 15) ainda afirma que:

> Se, no passado, a trajetória de um diplomado de ensino superior estava "garantida", sendo, ainda, associada a *status* social e altos ganhos econômicos, atualmente, haveria um clima de incerteza quanto ao significado e ao valor do diploma de ensino superior, particularmente para a classe média. Os formandos (e suas famílias) tenderiam a se preocupar mais com o próprio futuro, em termos de emprego e rendimento que atendam às suas aspirações. Assim, a educação estaria perdendo força como sinônimo de investimento individual e coletivo, e os pressupostos da teoria econômica sendo questionados, uma vez que a concepção de educação como sinônimo de investimento e produtividade estaria se mostrando incapaz de explicar a dinâmica assumida pelo/s mercado/s de trabalho.

Também é preciso cada vez mais atenção quanto aos fatores que influenciam na empregabilidade dos recém-formados, pois o número de diplomados é cada vez mais elevado, o que com o tempo pode fazer com que a certificação deixe de ser um elemento de excelência e distinção para o profissional se tornar acessório.

O que levaria as empresas a exigirem também qualificações complementares, ou seja, que agreguem valor ao diploma, bem como tenham aplicabilidade na área de atuação do profissional. O que é completado por Honorato (2010, p. 15) onde diz que:

> O indivíduo, assim, deveria ser capaz de mobilizar suas “qualificações” para geração de conhecimento na empresa, capacidade esta que se constitui no termômetro de sua “competência” e de sua eficiência no mundo do trabalho. Como consequência, haveria o enfraquecimento dos laços entre qualificação profissional e salário, e, as descrições dos cargos, teriam se tornado mais genéricas. Poder-se-ia afirmar, por exemplo, que as “novas qualificações” estariam mais relacionadas à empresa do que à escola.

Portanto, não seria errado afirmar a contribuição do ensino superior para o crescimento econômico, bem como cada candidato fazer uso de dinâmicas pessoais e sociais na construção de seus projetos profissionais, estando vulneráveis as influências ou variáveis que auxiliem em sua inserção no mercado de trabalho.

Enfim, mais do que apenas se preocupar em uma boa colocação no mercado de trabalho, é preciso identificar as características, habilidades e competências, além das dificuldades enfrentadas nos processos de contratação não só do ponto de vista dos egressos, mas também dos gestores de recursos humanos.

1.1 O PROCESSO DE EDUCAÇÃO CONTINUADA

O ingresso no mercado de trabalho faz com que o profissional esteja constantemente se atualizando e capacitando, se aperfeiçoando e almejando conquistas cada vez maiores. Isso sempre contando com ajuda das instituições de ensino para que sejam direcionados para cursos que permitam tal preparação e também ofereçam condições para atualização constante e duradoura.

O profissional busca desenvolvimento para poder acompanhar o mercado de trabalho cada vez mais exigente e cheio de profissionais que são seus concorrentes:

> A inserção no mercado de trabalho faz com que o profissional valide constantemente a sua competência, aperfeiçoe suas fragilidades, direciona-se ao alvo desejado e inicie planos de desenvolvimento. Nesse sentido, cabe a universidade direcionar os acadêmicos sobre formas complementares para melhor preparar-se e condições para atualização contínua e permanente. O desenvolvimento do profissional para enfrentar o mercado de trabalho pode ser decorrente da parceria entre o profissional e o processo educativo, visto que não somente o trabalho deve acompanhar o homem ao longo de sua existência, como também a educação (CARRIJO, 2006, p. 38)

O processo de desenvolvimento profissional busca permitir que se tenha mais conhecimento, para que cada pessoa consiga capacitação e desenvolvimento tanto pessoal como profissional, e isso inclui a educação continuada.

Essa associação é certa porque a educação continuada tem um vínculo direto com a vida profissional, e consiste em reflexos que são vistos nas atividades diárias dos profissionais, onde cada vez mais suas funções e desempenho nas atividades desenvolvidas se mostram mais dinâmicos, mais competentes e mais habilidosos. Carrijo fala que:

> [...] o profissional deve assumir seu autodesenvolvimento, uma vez que este é um dos sinais mais seguros para a profissionalização do seu ofício. Além de ser um momento em que o profissional reflete sobre a sua prática, constituindo uma “fonte de aprendizagem e de regulação”, alavanca essencial na construção de novas competências e novas práticas. (CARRIJO, 2006, p. 39)

Atualmente é comum ver as empresas anunciarem vagas tendo como perfil desejado para os candidatos, aqueles capazes de investir no autoconhecimento, naqueles que são proativos, que tem espírito de liderança, equilíbrio emocional, que sabem trabalhar em equipe e que tem iniciativa e trabalham sem medo de expor suas ideias.

O profissional precisa ser ágil e criativo, tem que estar disposto a resolver problemas, não deve guardar o que sabe para si mesmo, pelo contrário, deve dividir as ideias, ser flexível e saber se adaptar a cada ambiente ou situação.

Tudo isso faz com que o constante aprimoramento aconteça, não deve se contentar apenas com a graduação, precisa se adequar ao mercado que muda toda hora e rapidamente.

Esse aspecto é comum de se identificar entre os egressos do curso de graduação em Administração de Empresas, pois o profissional que atua na área sabe que assume um compromisso de sempre se aperfeiçoar e estar apto a lidar com as diferentes dificuldades do dia a dia. Então precisa estar qualificado para as situações fáceis e as complicadas também. Sobre isso:

> Essa educação permanente deve proporcionar condições para que haja benefício mútuo entre os futuros profissionais e os profissionais dos serviços, e inclusive, estimular e desenvolver a mobilidade acadêmico/profissional, a formação e a cooperação por meio de redes nacionais e internacionais. (CARRIJO, 2006, p. 40)

O aluno recém-formado deve evitar se distanciar das universidades e cursos complementares, para não correr o risco de dificultar seu desenvolvimento e crescimento profissional, ele precisa buscar sempre, por conta própria,

conhecimento, qualificação e preparação, permitindo o processo de educação continuada:

> A preocupação com o desenvolvimento é de quase todos os profissionais, independente da área em que atuam. Alguns estudos de egressos mostram essa realidade, como o de Souza (2000): ao serem questionados sobre processo de educação continuada, 54,5% dos egressos já haviam realizado curso de pós-graduação. No estudo de Cardoso (2002), a porcentagem foi um pouco mais elevada, pois 63,0% dos pesquisados fizeram algum curso em nível de pós-graduação. Já no estudo de Sanna ; Santos (2003), 35% disseram ter realizado ao menos um curso de especialização. . (CARRIJO, 2006, p. 41)

A partir do momento em que a educação continuada permite a evolução pessoal e profissional, também ajuda a desenvolver e qualificar as funções desenvolvidas pelo profissional, fortalecendo seu vínculo com a profissão, com a empresa, reforça a relação da gestão como um todo.

A educação continuada é importante não apenas para que os recém-formados consigam vagas no mercado de trabalho, mas também para que consigam se manter prestando um bom serviço, conduzindo bem suas atividades, tendo uma boa produtividade, e boa qualidade dos serviços prestados.

1.2 O MERCADO DE TRABALHO

A dimensão do mercado de trabalho é muito grande, e por ser um assunto ilimitado não se pode falar tudo sobre sua evolução, porém é possível afirmar que se trata de uma área que sempre esteve ligada às transformações, sejam estas sociais, políticas ou econômicas.

Oliveira (2003) afirma que a história do trabalho em si começa quando o homem buscou os meios de satisfazer suas necessidades, o que justifica o fato de que na medida em que se alcança a satisfação, outras necessidades surgem, criando novas relações sociais que aumentam as modalidades de trabalho.

A partir da criação destas novas relações, que é desenvolvida a crescente lei de oferta e de procura de mão de obra, e assim as empresas procuram profissionais que atendam suas exigências, tendo habilidades, conhecimentos e outras qualificações específicas de acordo com a função ou cargo a ser ocupado.

São as transformações nas áreas sociais, políticas e econômicas que geram mudanças no mercado de trabalho, porque faz com que o ambiente do mercado fique sempre mais competitivo, e para poder manter um nível bom de desempenho, passa a exigir também profissionais cada vez mais qualificados.

Por isso é comum as pessoas se preocuparem cada vez mais em buscar qualificações, cursos complementares, formação escolar em áreas específicas, pois como afirmou Souza (2003), a informação passou a ter maior importância, sendo uma qualidade de sucesso, uma vantagem.

1.2.1 A inserção no mercado de trabalho

Ainda é uma grande dificuldade para muitos a inserção no mercado de trabalho legal, tendo a Carteira de Trabalho e Previdência Social devidamente assinada pelo empregador, bem como registro no Ministério do Trabalho.

E isso infelizmente mesmo quando se tem qualificações e especializações, pois a concorrência aumenta a cada dia que passa, o que acaba levando a outras questões como carência de boas colocações e vagas como salários razoáveis. Muitos acabam tendo que ceder ao trabalho na economia informal, isso quando não atuam apenas fazendo “bicos”, trabalhando sem carteira assinada.

Sobre essa situação, Wiederkehr (2007, p. 14) diz que “Decorre daí que, com a maior concorrência pelo acesso ao primeiro emprego e permanência no mercado, os jovens se acham mais dispostos a aceitarem ocupações em condições desfavoráveis”.

Isso é realmente visto com frequência, pois muitos aceitam tal situação, pois acreditam ser a oportunidade para se inserir no mercado, e a partir daí buscar novas chances para atuar naquilo que desejam, se identificam e se prepararam.

No caso dos recém-formados em nível superior, nem sempre se trata de fato do primeiro emprego, na verdade buscam a oportunidade para atuar naquela área em que acabaram de se especializar. Muitos ainda durante a formação conseguem ingressar na área em que estão se formando, seja por meio de programas de estágio em que são direcionadas pela própria instituição as empresas que buscam profissionais da área, ou pelas relações pessoais que estabelece pela convivência durante o período do curso.

Independente do meio, a inserção ocupacional pode também ser marcada por incertezas e experiências, que dependem do mercado da localidade em que estão. Honorato (2010, p. 38) afirma que:

> A temática da inserção profissional tem assumido uma visibilidade crescente, tornando-se, cada vez mais, objeto de interesse e atenção nos meios acadêmicos. Tal situação tem origem nas modificações profundas do contexto em que a mesma ocorre, as quais têm levado a um clima de incerteza sobre o significado e o valor do diploma de ensino superior e sobre o futuro profissional do diplomado. [...] A inserção profissional de diplomados de ensino superior como um problema social não é algo, portanto, que exista independentemente de um dado espaço e tempo. A demanda e a oferta por trabalho (qualificado/de nível superior) se especifica e se define em relação a um estado histórico e social particular da oferta, e, portanto, ações/decisões econômicas em matéria de compra e venda de trabalho não poderiam nunca ser tomadas como a decisão de um agente econômico isolado (empregador ou empregado), mas como a tendência de um coletivo.

Junto a estas questões, o profissional para conquistar a inserção bem como permanência no mercado de trabalho, precisa ser flexível e estar sempre disponível para aprender bem como partilhar os conhecimentos que possui. Conforme explica Carrijo (2006, p. 38), “A inserção no mercado de trabalho faz com que o profissional valide constantemente a sua competência, aperfeiçoe suas fragilidades, direciona-se ao alvo desejado e inicie planos de desenvolvimento.”.

Vale notar também que a inserção no mercado de trabalho por si só não significa estabilidade profissional, pelo contrário, é apenas o início de mais uma fase para o recém-formado, é quando começa sua trajetória no intuito de se firmar enquanto profissional o que requer constante reavaliação de seu desempenho, análise do que pode e deve ser melhorado no intuito de crescer profissionalmente.

2 DEFINIÇÃO E CONCEITOS DE EMPREGABILIDADE

Quando se fala de empregabilidade, sua definição e conceito variam de acordo com o ponto de vista de cada autor, porém, conforme exposto por Stefano (2012, p. 14), de modo geral, baseado em sua origem consiste no seguinte:

> Empregabilidade surgiu como instrumento de relativização da crise do emprego, pois à incapacidade do setor produtivo de incorporar ou manter, no seu interior, o mesmo número de trabalhadores. Surgindo como justificativa para o desemprego em massa, atribuindo à má qualificação dos trabalhadores a culpa por estes não atenderem às novas exigências do mercado de trabalho. Tornando-se a empregabilidade importante, passando a se relacionar diretamente com as atividades de qualificação profissional e de valorização da educação contínua.

Ainda sobre o conceito, Stefano (2012, p. 15) acredita que “Atualmente, o conceito de empregabilidade já alcança a noção de capacidade ou condição de uma pessoa possuir um conhecimento, serviço ou produto que possa ser usufruído não só por empresas, mas também por indivíduos ou grupos isolados.”.

O termo empregabilidade é utilizado na maioria das vezes para justificar a dinâmica evolução das rotinas no trabalho.

> [...] essa construção emerge atrelada a um outro requisito a cada instante cada vez mais demandado: a qualidade de vida e do trabalho como direitos substantivos.” Este termo aponta para a exigência de se trabalhar com certo nível de escolaridade, pois, para o autor, sem educação ou formação e treinamento, poderá haver trabalho, mas os profissionais não terão empregabilidade. (WIEDERKEHR, 2007, p. 23)

Consiste em um termo carregado de simbologia, que faz referência à escolaridade, à formação e qualificação visando uma boa colocação no mercado de trabalho, como resultado do contínuo desenvolvimento das diversas etapas. Carrijo (2006, p. 06) afirma que:

> Empregabilidade é entendida, como condição de ser empregável, ou seja, conseguir emprego em função de conhecimentos, habilidades e atitudes intencionalmente desenvolvidos por meio do treinamento e desenvolvimento sintonizados com as necessidades e tendências do mercado de trabalho.

Muitos acreditam que os estudos de modo geral favorecem para a entrada no mercado de trabalho, o que significa também empregabilidade, pois aprendem estratégias na vivência escolar, entendem a importância da aceitação das regras, incorporando isso como vantagem para se tornarem bons profissionais, ou ao menos adquirir características ou formar um perfil profissional.

Stefano (2012) apresenta um quadro que mostram os pilares que sustentam a empregabilidade, e que consequentemente garante a segurança ao profissional:

Adequação vocacional	**Competência profissional**	**Idoneidade**
O profissional deve adotar uma atitude positiva de busca entre o trabalho e a vocação, mesmo sendo necessário. A troca do trabalho, empenhando-se na correção do caminho de sua carreira, procurando aproximar-se mais de sua vocação. A adequação vocacional é fundamental para que a pessoa tome iniciativa, e que todos os dias tenham ânimo, energia e disposição, fortalecendo a sua empregabilidade.	É o sinônimo de capacitação profissional, que compreende os conhecimentos adquiridos, as habilidades físicas e mentais, o jeito de atuar e a experiência. Desenvolvida pela formação escolar, pelos treinamentos, pelo autodidatismo e pela vivência cotidiana.	É apresentado pelo profissional correto, honesto, que conduz sua vida e seu trabalho dentro dos princípios legais e éticos, tendo a seu favor a consideração, admiração e a confiança das pessoas e da organização.
Saúde física e mental	**Reserva financeira e fontes alternativas**	**Relacionamentos**
Merece cuidado permanente, pois busca o equilíbrio entre o trabalho e o lazer, entre a obrigação e a diversão, entre o profissional e os demais papéis que desempenham na vida. O indivíduo que almeja administrar a sua empregabilidade deve lutar para obter equilíbrio, cuidando do corpo. As pessoas saudáveis têm bons relacionamentos e interagem de maneira favorável, mantendo sua auto-estima elevada e a capacidade de realizar qualquer projeto sem perder o foco principal.	O profissional deve estar preparado para qualquer eventualidade em relação a perda do emprego, fazendo uma reserva todo mês, que garanta sua sustentabilidade até uma nova colocação de trabalho. O profissional deve saber planejar, agir e ir à busca de fontes alternativas, que estejam paralelas com sua carreira.	Pessoas conhecidas adquirem informações importantes e relevantes, um profissional cuidadoso registra seus relacionamentos, informações e acessos. Atualmente o acesso e a informação são a garantia de um diálogo produtivo e de um provável negócio

Fonte: Stefano (2012, p. 17)

Tais pilares consideram as competências, os valores básicos dos indivíduos, a capacidade de trabalho em equipe, entre outros pontos. Isso porque o profissional precisa ser flexível, precisa ter a capacidade de se adaptar ao ambiente e ás pessoas que estão inseridas no mesmo. Todas estas questões, estes pilares contribuem para a empregabilidade do profissional.

O termo empregabilidade também pode representar toda atividade realizada pela pessoa de modo a transformá-la, tornando-a capaz de se relacionar melhor com as outras pessoas, permitindo estabelecer relações sociais e competências para trabalhos em grupos.

Outra questão interessante é que a empregabilidade é algo que pode ser trabalhado, ampliado, porque quando a pessoa tem uma boa experiência profissional, formação acadêmica, cursos complementares, ela pode usar tudo isso para analisar ou traçar uma estratégia do mercado em que pretende atuar.

Pode fazer uma avaliação das situações que influenciam sua vida, aproveitando as oportunidades ou fazendo as coisas acontecerem de modo a direcionar seus esforços para um sucesso profissional.

Isso é possível porque ter um emprego nem sempre é o mais importante, pode ser que a empregabilidade seja mais importante, porque é algo que se conquista quando o profissional está apto no sentido técnico, gerencial, intelectual, social e humano, sendo capaz de resolver de modo ágil muitas questões, sejam estas simples ou mais complexas.

O mercado de trabalho é cheio de desafios, exigindo que o profissional fique sempre alerta para as oportunidades de trabalho, também de aprendizagem, cuidando constantemente de seu conhecimento, resguardando sua empregabilidade.

2.1 A INFLUÊNCIA DA TRAJETÓRIA ESCOLAR

Falando sobre a influência da trajetória escolar na empregabilidade dos recém-formados, Wiederkehr (2007) acredita que esta trajetória contribui para as transformações nas organizações, onde os profissionais levam para a prática tudo aquilo que aprenderam na teoria. Ou seja, buscam oportunidades para colocar em prática suas ideias e pensamentos obtidos durante os estudos.

Essa trajetória escolar deve ser contínua, tanto que muitas empresas incentivam o processo de formação dos colaboradores, pois diante dos avanços tecnológicos e o aumento da concorrência, precisam de pessoas capazes de acompanhar esses avanços e desenvolvimentos, por isso investem na capacitação e

requalificação dos funcionários, preparando-os para novos processos produtivos, podendo se for o caso assumir novos postos de trabalho.

Carrijo (2006) acha que o caminho mais viável para o profissional conseguir enfrentar um mercado de trabalho cada vez mais competitivo, é preciso que o mesmo invista em uma educação continuada, se qualificando, se preparando a ponto de ter maior autonomia, iniciativa, com capacidade de resolução dos problemas, com muita flexibilidade e criatividade.

O profissional deve saber da importância e influência da trajetória escolar, além da necessidade do contínuo desenvolvimento de seu potencial, sendo que nem todos poderão desenvolver potencial para a mesma função ou atividade, mas todas as pessoas podem ser o melhor naquilo que sabem fazer.

A trajetória escolar mostra que a capacitação tem a possibilidade de desenvolver o potencial humano, a partir da reestruturação das condições de trabalho institucionalizada pela industrialização, quando submeteu o desempenho humano às exigências da máquina, do ritmo de produção e do manejo do seu próprio destino.

Isso é fundamental para que se aumente a empregabilidade, o que por sua vez requer que os profissionais estejam aptos do ponto de vista técnico, gerencial e intelectual, também humano e social, de modo a conseguir solucionar rapidamente problemas que exigem conhecimentos, habilidades e competências a ponto de realizar seu trabalho, e ao mesmo tempo buscar aprimoramento e potencializar suas qualidades e talentos.

A partir do momento em que se tem consciência da importância da trajetória escolar, o profissional se dá conta da necessidade de desenvolvimento e aprendizagem contínua, contribuindo para sua postura pessoal e profissional, ampliando suas habilidades e conquistando cada vez mais valores e conhecimentos que agreguem vantagem competitiva, se tornando isso então um diferencial para novas oportunidades de trabalho.

3 A NECESSIDADE E BUSCA POR PROFISSIONAIS QUALIFICADOS

Atualmente, conforme Chiavenato (2003, p. 110) o maior diferencial de uma organização não é a tecnologia utilizada, ou suas certificações ISO, mas sim o capital humano que a empresa dispõe, mesmo porque o desempenho humano reflete o sucesso da própria empresa, onde talvez por isso a performance individual é tão discutida.

Por isso é que as empresas do século XXI já estão se preparando em relação ao diferencial no capital humano, onde com a concorrência tão acirrada, elas devem investir em profissionais altamente capacitados e aptos a fazer frente às ameaças e oportunidades do mercado.

O decorrer da história humana na terra revelou que o homem sempre está em busca de algo maior que elas mesmas. Dentre elas, o indivíduo que surgir propiciando esperança de alcançar o inalcançável, despontará como líder e conquistará seguidores. Para tanto é necessário que este indivíduo tenha um estoque grande de confiança preparada para ser depositada nas pessoas as quais deseja incentivar e despertar a motivação. (CHIAVENATO, 2003, p. 111)

As pessoas procuram mostrar-se a altura, quando alguém acredita verdadeiramente nelas. Saber que alguém em quem se admira, acredita no potencial, investe nas suas qualidades, incentiva na busca pelo objetivo, estimula a liberar a grandeza interior existente em cada pessoa, elevando ao mais alto nível de desenvolvimento individual.

O profissional deve estar sempre atento a fazer as pessoas se sentir acreditadas no melhor que elas têm a oferecer, pois dessa forma geralmente faz com que elas ofereçam o melhor de si mesmas. A única forma de sentirem a alegria proporcionada pelos relacionamentos é tentando confiar nas pessoas. Pelo contrário, a deficiência do mesmo quanto à confiabilidade nos seus atos, pode influenciar na sua habilidade de interação com elas. Maxwell fez a seguinte observação:

> A confiança é resultado de um risco bem calculado. Quando os outros confiam em nós, realmente estão correndo um risco. Mas a cada oportunidade que correspondemos a essa confiança, o risco diminui e o relacionamento se fortalece. (MAXWELL, 2008, p. 160)

Certo é que acreditar nas pessoas demasiadamente é correr risco. Pois pode acontecer que essa atitude de credulidade, pode ser precipitada, delegando responsabilidades a pessoas que ainda não se encontram preparadas, expondo o profissional a encrencas. No entanto, não dá para promover o sucesso das pessoas se cada um não acreditar em si mesmo e é impossível construir relacionamentos saudáveis e duradouros, sem confiança.

Com relação a importância do desenvolvimento e qualificação de pessoas, Girardi (2009, p. 133) afirma que “A análise desse processo inclui atividades de treinamento, desenvolvimento e educação corporativa, na perspectiva de geração de conhecimento para a empresa.”

A tendência é que as empresas adotem cada vez mais programas de contratação com a finalidade de obter profissionais capacitados, o que requer um constante desenvolvimento diante da contínua transformação do ambiente, do contexto e também do espaço organizacional. Isso faz com que seja um desafio para a empresa buscar também meios de capacitar e em paralelo a isso ainda elaborar respostas objetivas e práticas de modo a suprir as necessidades.

A preocupação das organizações em aplicar uma educação corporativa é crescente, servindo como um meio de instruir internamente, além de aplicar as competências mais viáveis para o negócio, treinando e desenvolvendo os funcionários diante desta necessidade. Isso então explica o também crescente uso do coaching, sendo este o “[...] o processo de orientação dos indivíduos sobre suas atividades atuais, seu desempenho, interesses pessoais e metas de carreira, habilidades pessoais e objetivos adequados de desenvolvimento de carreira.” (GIRARDI, 2009, p. 41)

Esta preocupação quando colocada em prática é de grande ajuda no desenvolvimento e qualificação dos profissionais, pois é onde ocorre a troca de experiências, o que acaba incentivando e apoiando o alto desempenho, pois uma vez compartilhado o conhecimento, este pode ser aplicado pelos demais.

Isso porque é por meio do treinamento que se criam as alternativas e soluções para o alcance dos objetivos, é uma espécie de parceiro estratégico que intervem na ação dos colaboradores de modo a fornecer informações que favoreçam o trabalho destes. Permite de fato o desenvolvimento das pessoas porque busca sempre aprimorar o desempenho e capacidade de aprender, melhorar suas habilidades, melhorando o desempenho profissional.

O desenvolvimeno de pessoas sempre leva em consideração uma visão que abrange as necessidades de apoio dos profissionais e ainda contribui para melhorar a eficácia, reduzindo o estresse, resultando numa integração que possibilita maior transformação profissional. O que por sua vez não impede o colaborador de colocar em prática suas metas, sonhos e valores também na vida pessoal.

Sendo assim, a organização deve valorizar os esforços dos profissionais que se esforçam visando o desenvolvimento, contribuindo significativamente na sua permanência na empresa e consequentemente na permanência da empresa no mercado e se possível no crescimento da mesma, contando sempre com colaboradores cada vez mais qualificados e eficazes.

3.1 SATISFAÇÃO PELO RECONHECIMENTO PROFISSIONAL

Os objetivos organizacionais se deparam constantemente com desafios, tanto que os gestores se preocupam em disponibilizar ferramentas e programas que auxiliem no desempenho das funções. Por isso, como meio principal de responder a tais desafios, buscam adquirir profissionais qualificados, capazes de atuar de modo consistente, conquistando resultados satisfatórios diante dos desafios. Quanto essa questão, Cruz (2007, p. 106) afirma que:

> A retenção de talentos, na percepção da alta direção e dos gestores, é um processo fundamental para o negócio da organização e tem sido motivo de grande preocupação. Dois fatores contribuem para isso, segundo a alta direção: a remuneração pouco competitiva e a falta de planos de carreira.

As organizações precisam manter programas voltados à captação e retenção de talentos, e para isso precisam revisar constantemente sua política de remuneração e treinamento, ajustando-a sempre que preciso, de acordo com a realidade de mercado, pois somente desta forma será possível realizar a manutenção e crescimento profissional, e ao mesmo tempo se manter atrativa para tais colaboradores. Nakashima (2003, p. 00) afirma que:

> [...] a retenção ou fidelização do colaborador para com a empresa, é influenciada por meio dos atrativos que a empresa oferece e da conciliação dos mesmos com os objetivos de cada um. Transparência na comunicação, participação nos acontecimentos, qualidade de vida e valorização do potencial são aspectos que enriquecem essa relação, e compõem um conjunto de realizações.

A responsabilidade que a empresa tem de manter profissionais talentosos não é fácil, pois em contrapartida deve oferecer benefícios, além de demonstrar reconhecimento aos colaboradores. Isso permite que a empresa ao mesmo tempo em que mantêm seus talentos, ainda consiga se focar no alcance dos objetivos e metas, atendendo a agilidade e competitividade do mercado. Para Girardi (2009, p. 137):

> O desenvolvimento de pessoas não deve ser pensado apenas sob uma ação ou demanda imediata, mas, numa visão de futuro para a organização. Dessa forma o estabelecimento de parcerias internas e o uso do RH como setor estratégico, poderá possibilitar às organizações ter profissionais diferenciados e significativamente qualificados.

Sendo assim, outro ponto importante é que existe a possibilidade da organização usar os programas de retenção de talentos como ferramenta para controlar a rotatividade e manter os profissionais qualificados. Segundo Moraes (2007, p. 50) o termo rotatividade é utilizado para "[...] caracterizar o movimento de entradas e saídas, admissões e desligamentos de profissionais empregados em uma empresa, em um determinado período, em um movimento que pode ser espontâneo ou provocado pela empresa". Este mesmo autor ainda aponta para a necessidade de a empresa analisar a origem desta rotatividade, onde a mesma pode ser:

- Funcional – ocorre quando parte da organização o interesse para que o funcionário seja desligado; ou
- Disfuncional – ocorre quando parte do funcionário o interesse de ser desligado da empresa, não sendo esta uma iniciativa da organização.

Visto que as pessoas são os diferenciadores do negócio, é preciso que a organização esteja atenta à gestão da rotatividade, assim evita perdas de produtividade, de motivação e comprometimento das pessoas e ainda mantém uma boa imagem diante do mercado. Moraes (2007, p. 54) afirma que:

> A rotatividade não é causa, mas consequência, de fatos na gestão administrativa relacionados aos fatores externos e/ou internos, que condicionam a atitude e o comportamento dos funcionários. Devem ser levadas em conta questões relativas aos custos de rotatividade para a organização. Quando a empresa perde um bom colaborador, além do prejuízo do potencial e ritmo de produtividade, adicionam-se os custos com recrutamento, seleção, treinamento e com o próprio desligamento.

Ou seja, a partir do momento em que a empresa consegue reter seus talentos e com isso ter controle de rotatividade, evita prejuízos relacionados ao crescimento da produtividade e ao desenvolvimento organizacional. Também evita

custos financeiros, queda nos níveis de desempenho, comunicação, padrões sociais, etc. (MORAES, 2007)

Falando sobre as disputas organizacionais por mercado, Vergara (2000) acredita que as empresas precisam de vantagens competitvas que permitam atingir metas, e destaca a necessidade de colaboradores comprometidos. Relacionando o compromentimento ao elo de ligação entre as pessoas e a organização, Davenport (2001) afirma que tal ligação tem base emocional e intelectual, podendo ser dividido em três categorias, sendo:

a) Atitudinal – quando as pessoas se identificam e se envolvem com a organização por compartilhar dos mesmos interesse e com isso se sentem motivadas e gostam de fazer parte dela;

b) Programático – quando as pessoas permanecem na empresa apenas por causa dos custos em deixá-la serem altos, com isso, mesmo que insatisfeitas, não se arriscam em deixá-la e com isso não se dedicam totalmente no desempenho de suas funções;

c) Baseado em lealdade – quando as pessoas permanecem na empresa devido apenas ao senso de obrigação, desejando apenas realizar aquilo que acreditam ser o certo para com a empresa. Sua dedicação e absorção organizacional ainda é notória, mesmo que menor se comparada à demonstrada pelos de comprometimento atitudinal.

A maior parte dos colaboradores buscam oportunidades para crescer em suas carreiras, conquistando funções e cargos que sejam de seu interesse. Mas para isso é preciso que sejam comprometidos, demonstrando disponibilidade para se dedicar, fazendo uso de todo seu potencial, além de usar sua capacidade de interpretar o cenário da organização, agindo de acordo com o mesmo e responder aos estímulos do ambiente no qual está inserido. (GUSMÃO, 2005)

Então, a partir do momento em que o colaborador se mostra comprometido com a organização, se sente responsável pela empresa de modo a assumir uma função ativa, com responsabilidades e motivações, se apresentando cada vez mais produtivo e empenhado a alcançar os objetivos da empresa.

Outro meio da organização reter seus talentos e valorizá-los demosntrando reconhecimento profissional, consiste em fazer uso de programas de gestão de cargos e salários, pois a remuneração deve ser considerada como um fator motivacional, devendo ser utilizado para que tanto objetivos empresariais como

pessoais sejam alcançados. Sobre esta importância, Marques (1994, p. 42) afirma que:

> Para que possa existir ambiente motivador no seio da organização, pessoas integradas e produtivas, são necessários planos adequados de RH. O plano básico, o carro-chefe é sem dúvida, o de cargos e salários, porque sem ele, dificilmente os demais planos de desenvolvimento funcionam. Após a implantação do programa de cargos e salários é que devem ser implantados os planos de carreira, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho e potencial planejamento de recursos humanos.

Marques (1994) também menciona que a administração dos planos de cargos e salários a empresa consegue manter melhor seus equilíbrios internos e externos, visto que quanto a estes equilíbrios, Pontes (1993, p. 19) descreve o seguinte:

> [...] o equilíbrio interno é conseguido através de uma correta avaliação dos cargos, de forma a manter uma hierarquia. O equilíbrio interno é muito importante porque os funcionários comumente julgam a equidade de suas remunerações, comparando-as com as dos demais empregados. Muitas vezes, a insatisfação com a remuneração advém da diferença de remuneração entre cargos e pessoas, quando não são visíveis maiores responsabilidades, produtividade, conhecimento e capacidade. O equilíbrio externo é conseguido através da adequação salarial da organização frente ao mercado de trabalho. Também é muito importante o equilíbrio externo, uma vez que os funcionários julgam a equidade de suas remunerações comparando-as com as dos ocupantes de cargos similares em outras organizações. Além disso, quando o equilíbrio externo não é mantido, a empresa tem dificuldade em conservar seus talentos profissionais.

A remuneração é uma das formas mais tradicionais que as empresas fazem uso para recompensar e motivar os colaboradores, onde o valor do cargo diante da estrutura organizacional, cargo este que conta com profissionais habilidosos e competentes, capazes de atuar obtendo resultados positivos para a empresa.

Sendo assim, a remuneração de pessoas dentro da organização quando usada como meio de valorizar o trabalhador e consequentemente incentivá-lo e motivá-lo, o mesmo se sentirá seguro, além de não ter motivos que o façam mudar de emprego. Em paralelo a tal valorização, a empresa tem a certeza de contar com colaboradores que desempenham suas tarefas com eficácia, sempre demonstrando eficiência e desempenho que resultam na eficácia de toda a empresa.

4 A EMPREGABILIDADE DO RECÉM-FORMADO: ESTUDO DE CASO COM OS FORMANDOS 2012/02 DA FVC NO MUNICÍPIO DE SÃO MATEUS

O instrumento de pesquisa deste trabalho é composto por um questionário que aborda identificação, formação profissional, a inserção no mercado de trabalho e atuação profissional e as contribuições do curso de graduação em Administração de Empresas. O questionário consiste em um instrumento que é definido por Gil (2002, p. 24) como "[...] a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas [...]". O mesmo foi respondido por ex-alunos, formandos da turma 2012/02 do curso de Administração de Empresas da Faculdade Vale do Cricaré, no município de São Mateus – ES.

Trata-se de um curso consolidado, reconhecido regionalmente e também nacionalmente diante da qualidade, e com bons resultados com relação à inserção dos egressos no mercado de trabalho, pois seus formandos desempenham suas atividades de modo cada vez mais eficientes, pois buscaram conhecimento através da educação continuada, permitindo o desenvolvimento e sucesso tanto pessoal como profissional.

Desta forma foi possível verificar a verdadeira contribuição e importância da formação acadêmica no processo de inserção dos recém-formados no mercado de trabalho, bem como a permanência e sobrevivência nas mesmas. Então, segue a análise das questões diante das respostas obtidas pelos 12 ex-alunos, formandos 2012/02 da FVC no município de São Mateus – ES:

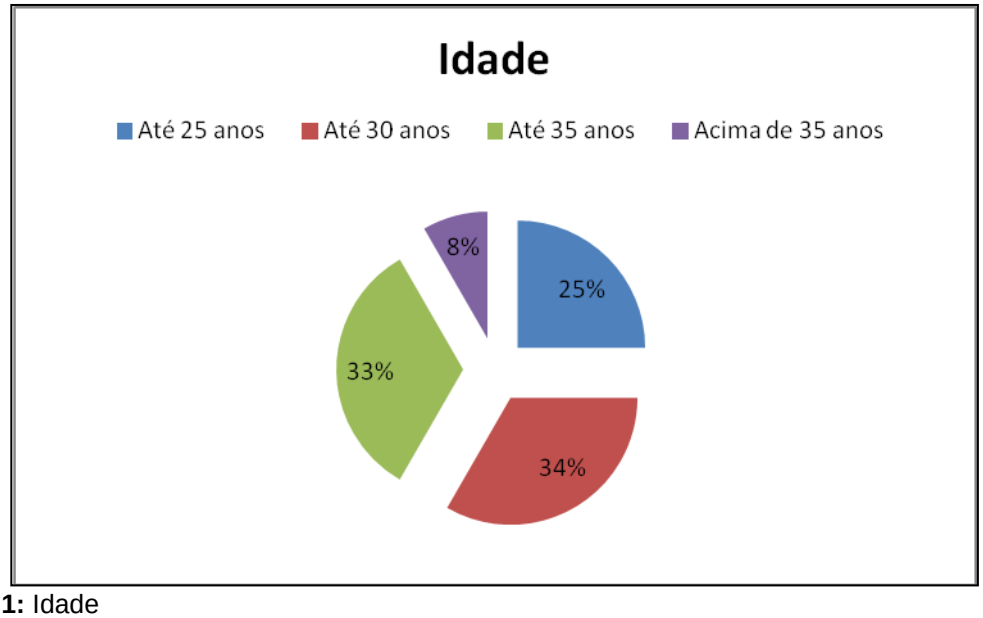

Gráfico 1: Idade

Com relação a idade dos entrevistados, 03 deles possuem até 25 anos, 04 pessoas possuem até 30 anos, mais 04 até 35 anos e apenas 01 entrevistado está acima dos 35 anos.

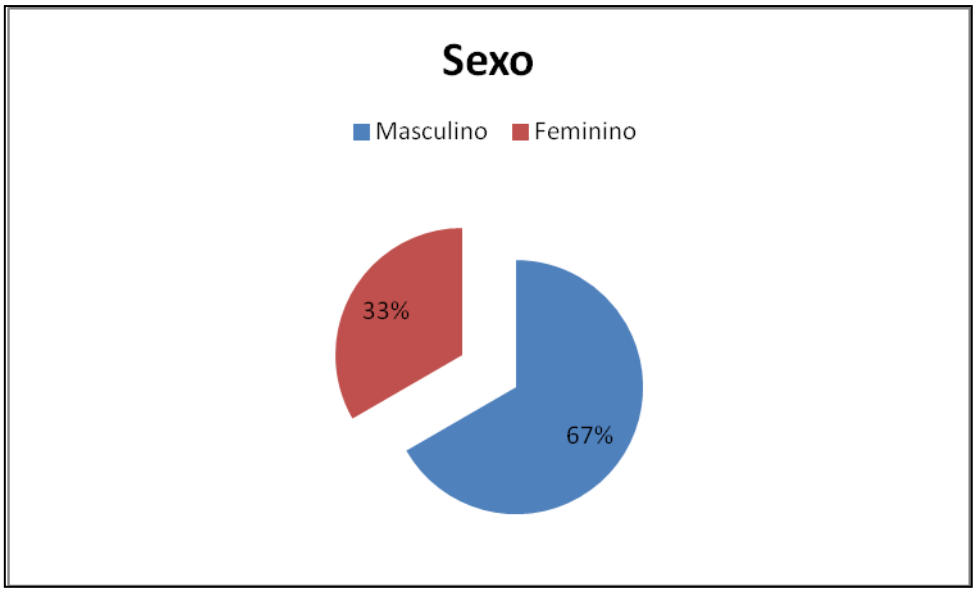

Gráfico 2: Sexo

Sobre o sexo dos entrevistados, 67% são do gênero masculino e 33% feminino, conforme gráfico acima. Quando questionados sobre o número de filhos, a maioria representada por 05 pessoas ainda não possuem filhos, os demais possuem de 1 até 3 filhos:

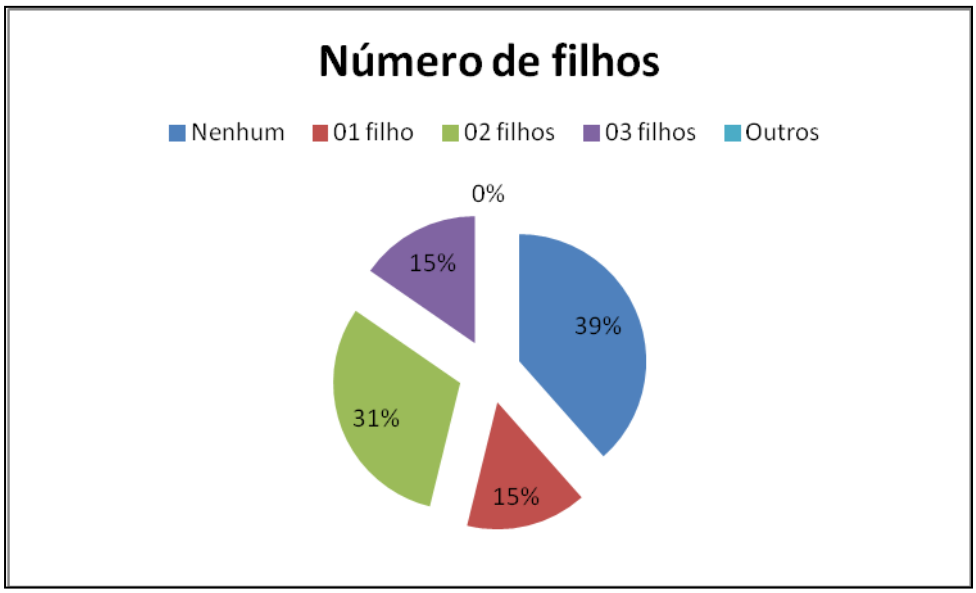

Gráfico 3: Número de Filhos

Sobre o estado civil, houve empate entre solteiros e casados, sendo cada opção marcada por 42% dos entrevistados e os demais 16% alegaram ter outro estado civil além das opções que constavam no questionário:

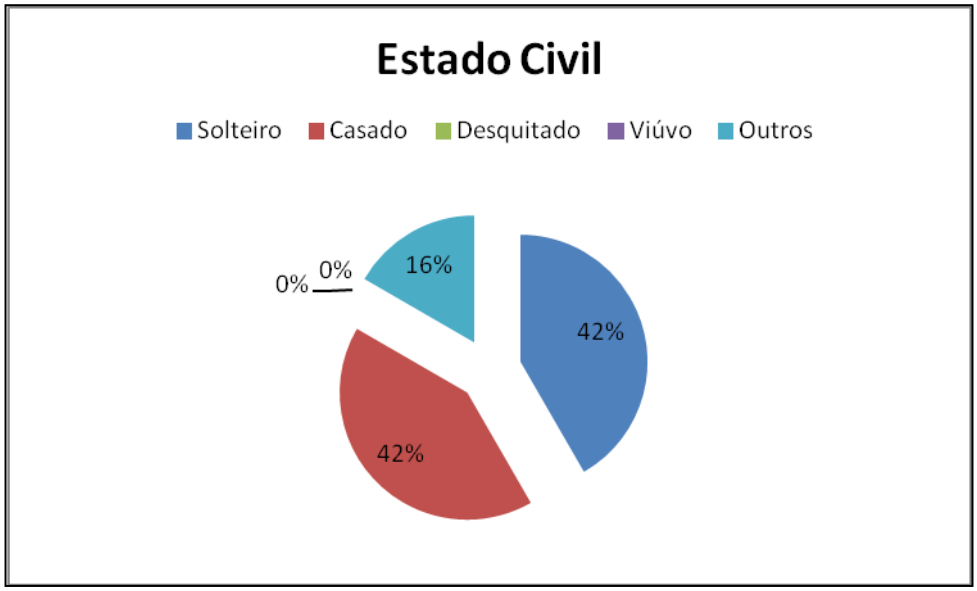

Gráfico 4: Estado Civil

Sobre a Faculdade em que fez o curso ser na mesma cidade que moravam, 4 pessoas alegou que não, ou seja, precisavam fazer o trajeto de suas cidades diariamente para cursarem a graduação, já os demais, representando a maioria com 67% dos entrevistados alegaram residir no mesmo município em que estudaram:

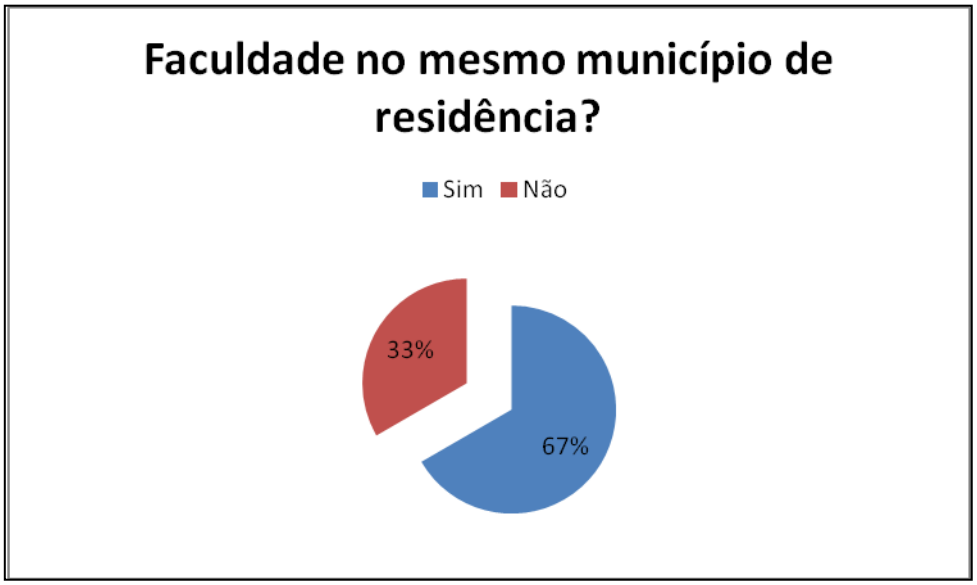

Gráfico 5: Faculdade no mesmo município de residência?

Após a conclusão do curso, houve mudanças no município de residência atual, de modo que dos 67% que antes residiam na mesma cidade do curso, atualmente apenas 50% continuam no município de São Mateus, os demais 17% se mudaram diante da inserção no mercado de trabalho:

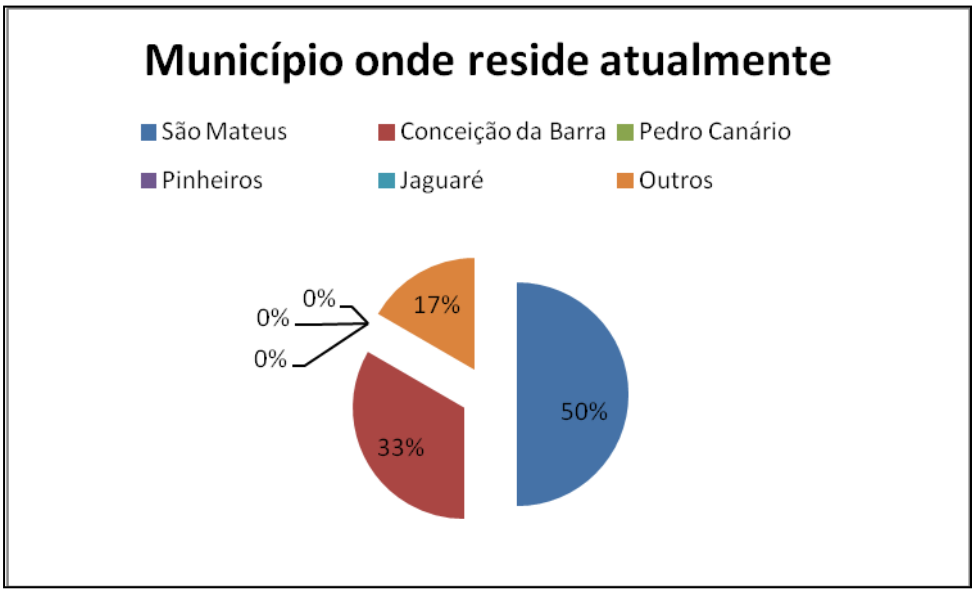

Gráfico 6: Município onde reside atualmente

Outra questão importante é com relação à remuneração mensal, que mostrou que a maioria representada por 42% recebem até 03 salários mínimos:

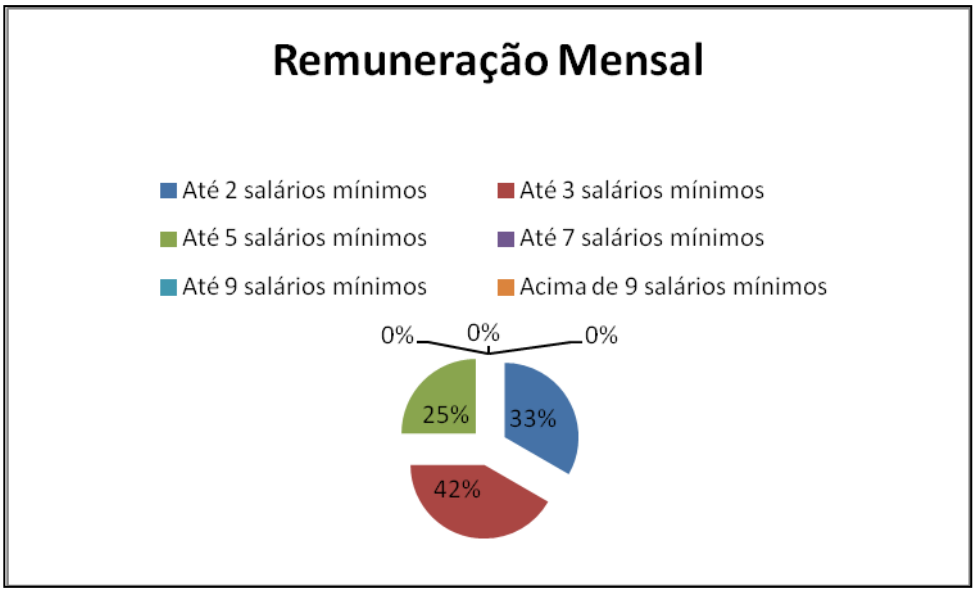

Gráfico 7: Remuneração mensal

Quando questionados sobre a maneira como caracterizam a formação profissional, ninguém a classificou como insatisfatória ou ruim, o que já era de se esperar uma vez que o curso hoje só traz benefícios diante da qualificação, da possibilidade de trazer novas oportunidades, além de representar crescimento tanto pessoal quanto profissional:

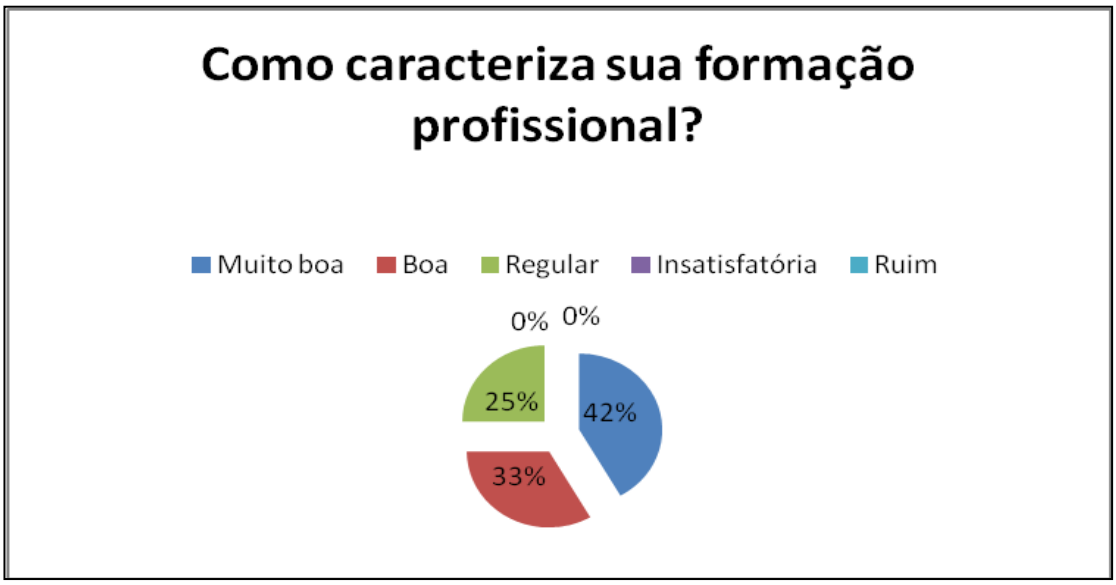

Gráfico 8: Como caracteriza sua formação profissional?

O curso de graduação em administração de empresas tem como período de duração 08 semestres, ou seja, 04 anos, porém, diante de imprevistos pode ser que o aluno leve mais tempo para concluí-lo, o que de fato ocorreu para alguns dos entrevistados conforme gráfico abaixo:

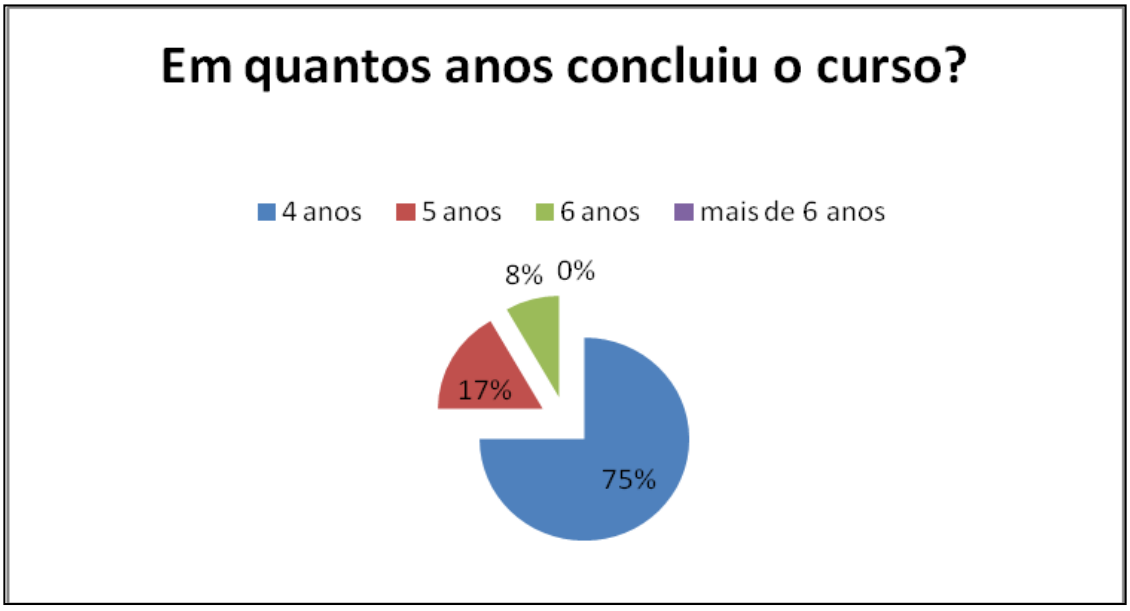

Gráfico 9: Em quantos anos concluiu o curso?

Durante a graduação alguns destes ex-alunos participaram de pesquisas e projetos de Extensão, um deles inclusive alegou ter participado de 03 projetos, em contrapartida houve alunos que não participaram de nenhuma destas ações questionadas.

Também se buscou saber se estes recém-formados fizeram ou estão fazendo algum curso de pós-graduação *lato sensu* (especialização) ou *stricto sensu* (mestrado e doutorado). Dos 12 entrevistados apenas 4 estão realizando pós-graduação, sendo que cada um está realizando apenas um curso, e dentro da área de atuação.

Dos demais que não estão cursando uma pós, mestrado ou doutorado, ou seja, 08 entrevistados, a maioria alegou falta de tempo e um deles disse estar esperando uma promoção para que tenha maior recurso financeiro para ingressar em um curso de especialização.

Apesar de poucos recém-formados estarem cursando uma pós-graduação, 91,66% (11 pessoas) disseram ter participado de algum curso de atualização/aprimoramento após a graduação, seja particular ou oferecido pela empresa como meio de motivação e incentivo para aprendizagem contínua e aprimoramento e qualificação na área de atuação.

Sobre a participação dos mesmos em eventos científicos após a graduação, todos responderam que não participaram até então, e alegaram que devido à falta de tempo, de recursos e outros motivos.

Na terceira parte do questionário a primeira questão teve o intuito de saber se estes recém-formados estão inseridos no mercado de trabalho, e felizmente todos os 12 entrevistados alegaram que sim, e na questão seguinte informaram quanto tempo após a formação ocorreu tal inserção:

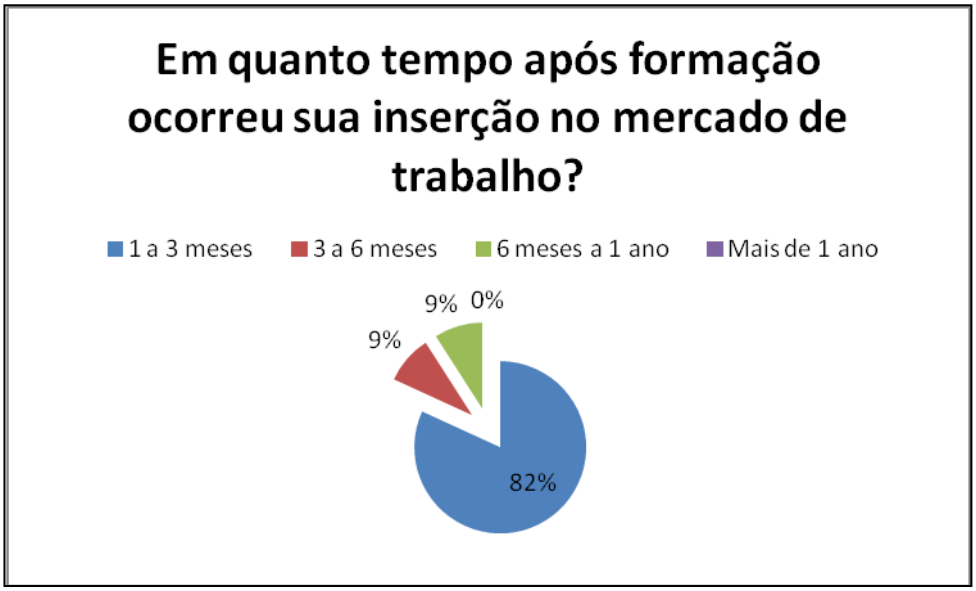

Gráfico 10: Em quanto tempo após formação ocorreu sua inserção no mercado de trabalho?

Também foi questionada a maneira em que ingressaram em seus atuais empregos, e a maioria afirmou que foi por indicação, seguidos de 25% que foram selecionados diante de testes e entrevistas, 17% trabalham na empresa da família, 01 entrevistado teve a iniciativa de se oferecer ao emprego e 01 foi aprovado diante de seleção por concurso:

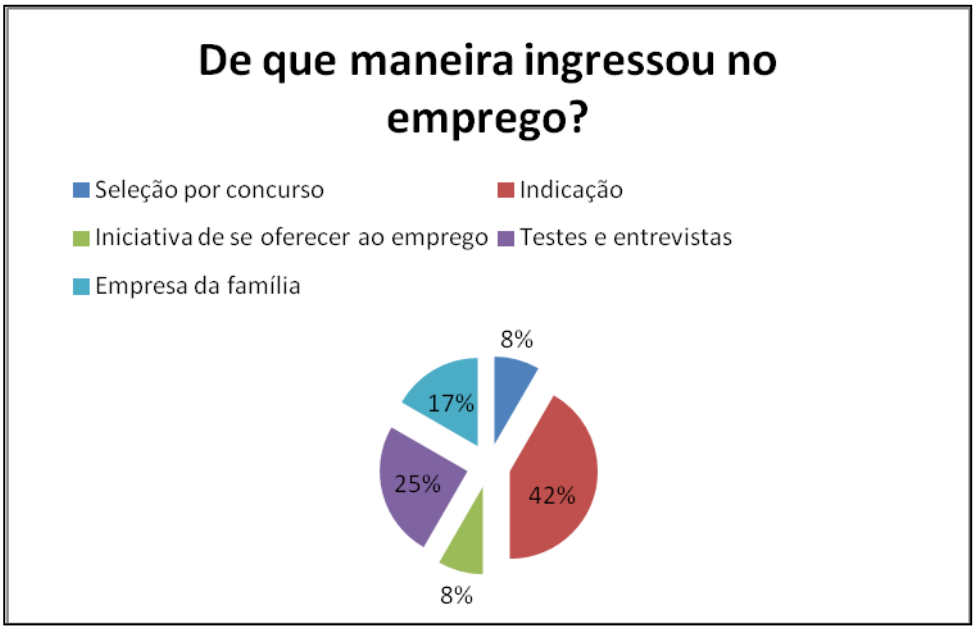

Gráfico 11: De que maneira ingressou no atual emprego?

Ao falar sobre a área de atuação, apenas 01 atua no setor público, que é justamente o que na questão anterior alegou ter ingressado diante de aprovação em seleção por concurso, os demais atuam no setor privado.

Sabe-se que muitos já atuavam no mercado de trabalho antes da conclusão do curso de graduação.

Porém, após a formação a maioria pôde atuar especificamente na área de formação, alguns foram promovidos, outros assumiram cargos e/ou funções que exigiam o curso superior e os demais conquistaram o ingresso no mercado de trabalho apenas após a conclusão do curso. Sendo assim, fica explicado o fato de que o tempo em que trabalham na atual instituição é bem diversificado. Alguns possuem menos de 1 ano, outros de 1 a 2 anos, e assim por diante conforme gráfico abaixo:

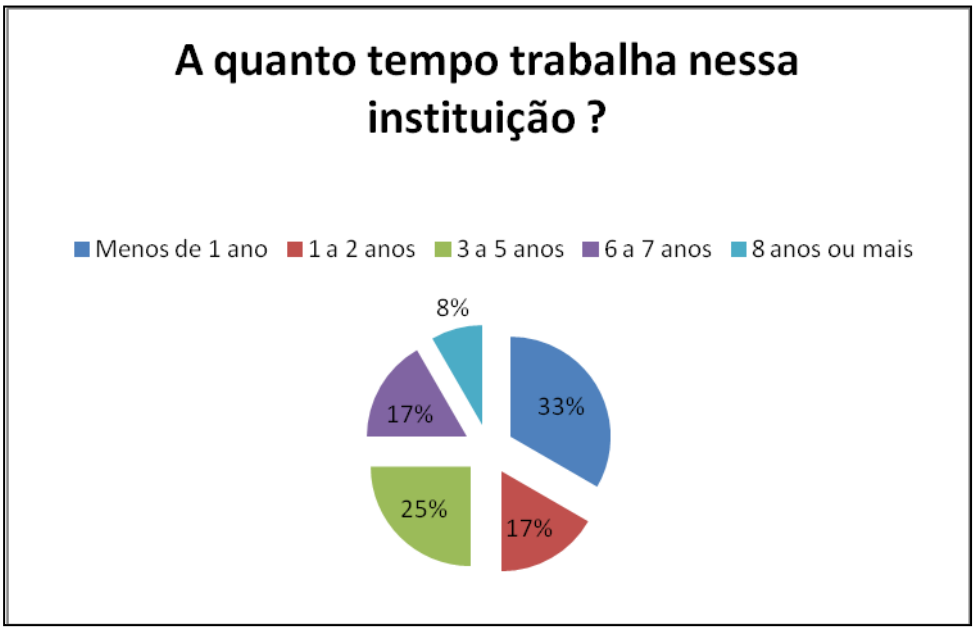

Gráfico 12: A quanto tempo trabalha nessa instituição?

Todos os entrevistados disseram que o vínculo empregatício está atrelado a empregado, exceto o que foi aprovado diante de seleção de concurso. E no caso dos que atuam em empresa da família, a perspectiva é que com o tempo gerenciem o negócio e posteriormente deixem de ser empregados para serem proprietários visto que são herdeiros dos atuais donos dos empreendimentos.

De qualquer forma, mesmo havendo a possibilidade de possuir mais de um vínculo empregatício, todos possuem apenas um, porém, ao relatarem a motivação

em seus empregos, 33,33% afirmaram ser o status e 66,66% disseram ser o salário. Infelizmente ninguém optou para o tempo como o maior fator motivacional.

A quarta e última parte do questionário buscou identificar as contribuições do curso na visão dos recém-formados, e a maioria representada por 91,66% acredita estar preparado para atender as necessidades do mercado de trabalho. O que por outro lado não faz com que descartem a necessidade de outros cursos, tanto que 100% dos recém-formados entrevistados acredita que a formação continuada é importante e faz diferença para uma boa colocação no mercado.

Os egressos atribuem à formação na FVC o preparo que necessitavam para enfrentar o mercado de trabalho e se sentem incentivados quanto a busca do aprimoramento profissional por meio da educação continuada. Isso porque o recém-formado está numa faze de construção e crescimento, e por isso ainda precisa ser orientado para aperfeiçoamento pessoal e profissional, e por isso deve dar atenção ao processo de educação continuada que o permitirá não apenas ingressar no mercado de trabalho, mas também se manter, sempre qualificado, com os conhecimentos e habilidades necessários.

CONCLUSÃO

Desde a introdução desta pesquisa ficou clara a intenção de compreender a importância e contribuição da formação superior para a inserção profissional. Isto porque é cada vez mais importante a trajetória do diplomado, influenciando e contribuindo diretamente na empregabilidade e carreira dos recém-formados.

Constata-se que é um assunto que merece atenção porque o profissional precisa ser manter qualificado e preparado para poder lidar com um mercado cada vez mais competitivo. Todo indivíduo que busca sucesso em sua carreira profissional deve compreender que para isso é preciso empenho e dedicação, o que por sua vez requer estudos, qualificações, conhecimentos, disponibilidade para aprender, para trocar informações, e etc.

Verifica-se que a empregabilidade leva à carreira, então consiste numa estratégia que deve ser bem estruturada e definida de modo a impulsionar a pessoa para o sucesso. Porém, trata-se de um ciclo contínuo, não podendo dar margem para comodismo ou falta de controle da carreira, pelo contrário, é necessário atitudes que permitam uma carreira em crescente ascensão, acompanhando os avanços do mercado ao qual está inserido.

Percebe-se que diante da pesquisa realizada foi possível observar que os recém-formados têm consciência desta necessidade de constante atualização e qualificação. E não se trata apenas de um capricho, pelo contrário, trata-se de uma necessidade, as mudanças são constantes, as exigências são cada vez maiores, e os cursos tanto de graduação quanto de especialização crescem tanto em quantidade (diversidade) como a importância dos mesmos.

Contudo, a pesquisa aponta a falta de tempo como principal motivo para não se realizar mais cursos de qualificação e atualização. Por outro lado, algumas empresas oferecem esta oportunidade, pois sabem que o profissional necessita de incentivos e motivação, e quando o mesmo se sente valorizado pela empresa que trabalha, os resultados são ainda maiores, positivamente é claro.

Existem outros meios de as empresas recompensarem os esforços dos indivíduos, apesar de não ser o foco da presente pesquisa, podemos citar planos de cargos e salários, premiações, etc.

A empregabilidade do profissional recém-formado não depende exclusivamente de um diploma de graduação, porém, diante da grande competitividade, ainda se trata de uma qualificação que sozinha representa poucos pontos.

São muitos os cursos de qualificação e especialização, seja na área administrativa ou outra área, o que fica evidente é que a trajetória escolar faz sim diferença no índice de empregabilidade, que a constante qualificação faz diferença no currículo do profissional.

Enfim, na mesma proporção que o mercado de trabalho exige profissionais competentes, capacitados com habilidades diversas e dispostos a conquistar novas funções diante desta qualificação, os profissionais também esperam compensação diante dos esforços que realizam para atender estas exigências, abrindo mão de tempo para descanso, lazer e até mesmo da convivência familiar no intuito de estudar e conseguir a qualificação e especialização, não só para a inserção no mercado de trabalho, mas para permanência e crescimento neste mercado cada vez mais exigente e competitivo.

REFERÊNCIAS

CARRIJO, Clarissa Irineu de Sousa. **A empregabilidade de um grupo de egressos do curso de graduação da Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Goiás.** Goiânia, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração:** uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7. ed. Rev. e atual. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CRUZ, Rúbria Coutinho Dias de Paula. **Gestão de recursos humanos e cultura organizacional:** Uma análise da percepção sobre a atuação da GRH em duas organizações brasileiras. Belo Horizonte, 2007.

DANTAS, Edmundo Brandão. **Marketing Descomplicado.** 2ª ed. Brasília: Editora Senac – DF, 2008. Disponível em http://books.google.com.br/books?id=k5BjpOIHZQsC&pg=PA184&dq=tipos+de+pesquisa%2Bexplorat%C3%B3ria%2Bdescritiva%2Bqualitativa&hl=pt-BR&ei=SmpKTvzhM4Hb0QGIodXrBw&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=2&ved=0CC8Q6AEwAQ#v=onepage&q=tipos%20de%20pesquisa%2Bexplorat%C3%B3ria%2Bdescritiva%2Bqualitativa&f=false. Acesso em 16 de setembro de 2013

FONSECA, José Saraiva. **Apostila de metodologia da pesquisa científica.** Universidade Estadual do Ceará. 2002. Disponível em <http://books.google.com.br/books?id=oB5x2SChpSEC&pg=PA32&dq=pesquisa+documental+bibliografica&hl=pt-BR&ei=EXJKTogWO-n10gHHoLzrBw&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=2&ved=0CC8Q6AEwAQ#v=onepage&q&f=false.> Acesso em 06 de julho de 2013.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Editora Atlas, 2002.

GUSMÃO, Maria Letícia Toscano Buarque de. **A retenção de talentos como valorização profissional.** Recife, 2005. Disponível em: http://www.libertas.com.br/site/base/gusmao,.maria.leticia.2005.pdf. Acesso em 13 de agosto de 2013.

HONORATO, Gabriela de Souza. **Intermediação do acesso aos empregos e inserção profissional:** os profissionais de recursos humanos sob o olhar sociológico. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2010.

MARQUES, Wagner Luiz. **Recursos Humanos.** Cianorte, PR: 1994. Disponível em http://books.google.com.br/books?id=tw4aXem6qAIC&pg=PA42&dq=plano+de+cargos+e+sal%C3%A1rio+e+remunera%C3%A7%C3%A3o+de+pessoal&hl=pt-BR&sa=X&ei=2mXaT6OkIOGA2gXM86izBg&ved=0CEcQ6AEwAQ#v=onepage&q=plano%20de%20cargos%20e%20sal%C3%A1rio%20e%20remunera%C3%A7%C3%A3o%20de%20pessoal&f=false. Acesso em 14 de novembro de 2012.

MAXWELL, Jonh C. **O livro de ouro da liderança.** Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2008.

MORAES, Samara Rodrigues. **Influências da formalização de práticas de recrutamento e seleção na rotatividade de uma empresa do ramo alimentício de fortaleza.** Fortaleza, Ceará, 2007.

OLIVEIRA, Carlos Roberto. **História do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Geográfica, 2003.

SOUZA, Marcos Antonio. LISBOA, Lázaro Plácido. ROCHA, Wellington. **Práticas de contabilidade gerencial adotadas por subsidiárias brasileiras de empresas multinacionais.** Revista de Contabilidade e Finanças. USP. SP, n. 32, 2003.

STEFANO, Fernando Dionísio; GRAVI, Francisco Antônio Calhau; FERREIRA, Thiago de Bittencourt. **Identificação dos fatores influenciadores no gerenciamento da empregabilidade e carreira:** Um foco nos profissionais de

agências marítimas no Porto de Santos/SP. Universidade Santa Cecília. Santos, 2012.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração.** 4ª edição. São Paulo, Atlas, 2000.

WIEDERKEHR, Alessandra Helena. **Trajetórias escolares e empregabilidade:** um estudo sobre a inserção do jovem no mercado de trabalho. Universidade de Blumenau. Blumenau, 2007.

QUESTIONÁRIO

PARTE I – IDENTIFICAÇÃO

Idade: ( ) Até 25 anos ( ) Até 30 Anos ( ) Até 35 Anos ( ) Outros

Sexo: ( ) Masculino ( ) Feminino

Número de Filhos: ( ) Nenhum ( ) 1 Filho ( ) 2 Filhos ( ) 3 Filhos ( ) Outros

1. Estado Civil:
( ) Solteiro(a) ( ) Casado(a) ( ) Desquitado(a) ( ) Viúvo(a) ( ) Outros

2. A Faculdade em que fez o curso é na mesma cidade que morava?
( ) Sim ( ) Não

3. Onde mora hoje?
( ) São Mateus
( ) Conceição da Barra
( ) Pedro Canário
( ) Pinheiros
( ) Jaguaré
( ) Outros

4. Remuneração mensal atual:
( ) Até 2 salários mínimos
( ) Até 3 salários mínimos
( ) Até 5 salários mínimos
( ) Até 7 salários mínimos
( ) Até 9 salários mínimos
( ) Acima de 9 salários mínimos

PARTE II – FORMAÇÃO PROFISSIONAL

1. De que maneira você caracteriza sua formação profissional?
( ) Muito Boa ( ) Boa ( ) Regular ( ) Insatisfatória ( ) Ruim

2. Em quantos anos você concluiu o curso de graduação na FVC?
( ) 4 anos ( ) 5 anos ( ) 6 anos ( ) mais de 6 anos

3.Durante a graduação participou de (preencha os parênteses com a quantidade):
( ) Pesquisas ( )Projeto de Extensão ( ) Não participei

4. Você já fez algum curso de pós-graduação (concluído ou em andamento) *lato sensu* (especialização) ou *stricto sensu* (mestrado e doutorado)? Sim ( ) Não ( )

4.1 Se não, Por quê:
( ) Motivos familiares ( ) Falta de Tempo ( ) Falta de recursos ( ) Outro motivo

4.2 Se sim, quantos cursos de pós-graduação *lato sensu* (especialização) você fez ou está fazendo?
( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ou mais

4.3 Que curso de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado) você fez ou está fazendo?
( ) Mestrado ( ) Mestrado e Doutorado

4.4 Você participou de algum curso de atualização/aprimoramento após a graduação?
( ) Sim
( ) Não, Por quê? ( ) Motivos familiares ( ) Falta de Tempo ( )Falta de recursos ( ) Outro

4.5 Você tem participado de eventos científicos após a graduação?
( ) Sim
( ) Não, Por quê? ( ) Motivos familiares ( ) Falta de Tempo ( )Falta de recursos ( ) Outro

PARTE III – INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO E ATUAÇÃO PROFISSIONAL

1 Você está inserido (a) no mercado de trabalho?
( ) Sim ( ) Não

1. 2 Se sim, quanto tempo após sua formação ocorreu sua inserção no mercado de trabalho?
( ) 1 a 3 meses ( ) 3 a 6 meses ( ) 6 meses a 1 ano ( ) Mais de 1 ano

1.3 De que maneira você ingressou nesse emprego?
( ) Seleção por concurso
( ) Testes e entrevista
( ) Indicação
( ) Empresa da família
( ) Iniciativa de se oferecer ao emprego

1.4 Qual é sua área de atuação?
( ) Pública ( ) Privada ( ) Mista ( ) Outras

1.5 Há quanto tempo você trabalha nessa instituição?
( ) Menos de 1 ano
( ) 1 a 2 anos
( ) 3 a 5 anos
( ) 6 a 7 anos
( ) 8 anos ou mais

1.6 O seu vínculo empregatício está atrelado a:
( ) Funcionário público ( ) Autônomo ( ) Profissional liberal ( ) Empregado

1.7 Quantos vínculos empregatícios você possui?
( ) Nenhum ( ) Um vínculo ( ) Dois vínculos ( ) Três Vínculos

1.8 O que te motiva no seu emprego?
( ) Status ( ) Salário ( ) Tempo

PARTE IV – CONTRIBUIÇÕES AO CURSO

1. Se sente preparado (a) para atender as necessidades do mercado de trabalho?
( ) Sim
( ) Não

2. Acredita que a formação continuada é importante e faz diferença para uma boa colocação no mercado?
( ) Sim
( ) Não