

UNIÃO DAS FACULDADES INTEGRADAS DE NEGÓCIOS - UNIFIN
FACULDADE SÃO FRANCISCO DE ASSIS
GRADUAÇÃO ADMINISTRAÇÃO

Elizama Olga Gallivar

**A importância da qualificação profissional
no mercado de trabalho**

Porto Alegre

2017

Elizama Olga Gallivar

A importância da qualificação profissional no mercado de trabalho

Artigo apresentado à Faculdade São Francisco de Assis - UNIFIN, como parte de requisitos para obtenção de título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof.^a Ms Eva Selo Santos Sarmento

Porto Alegre

2017

“É o trabalho que define a essência humana. Isso significa que não é possível ao homem viver sem trabalhar.” (SAVIANI, 2007, p. 155).

RESUMO

O objetivo deste artigo é evidenciar a importância da qualificação profissional do trabalhador como vantagem competitiva no mercado de trabalho. A qualificação também é realizada através de treinamentos internos no ambiente de trabalho que produz vantagens para a empresa, trazendo colaboradores bem preparados para atingir as metas da organização. A metodologia utilizada para construção deste artigo foi através de pesquisa bibliográfica em um segundo momento realizou-se uma pesquisa qualitativa junto a uma amostra de estudantes para verificar a empregabilidade dos mesmos e qual a percepção de importância da qualificação. Ao final deste estudo verificou-se que a qualificação do trabalhador é percebida como um fator colaborativo para a empregabilidade no mercado de trabalho, e a percepção de que pessoas mais qualificadas são mais bem empregadas é verdadeiro.

Palavras-chave: Qualificação profissional. Mercado de trabalho. Formação acadêmica.

ABSTRACT

The objective of this article is to highlight the importance of the professional qualification of the worker as a competitive advantage in the labor market. The qualification is also carried out through internal training in the work environment that produces advantages for the company, bringing employees well prepared to achieve the goals of the organization. The methodology used to construct this article was through a bibliographical research. In the second moment a qualitative research was carried out with a sample of students to verify their employability and the perception of importance of the qualification. At the end of this study it was verified that the worker's qualification is perceived as a collaborative factor for the employability in the labor market, and the perception that more qualified people are better employed is true.

Keywords: Professional qualification. Job Market. Academic education.

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho está cada vez mais exigente e competitivo, resultado das mudanças impostas pela globalização e das novas tecnologias. Os requisitos mínimos para a colocação no mercado são modificados pelos fatores como “o mundo em acelerada mudança, o impacto do desenvolvimento tecnológico, as novas formas de organização e configuração empresarial, novos produtos e serviços e novos processos de trabalho.” (CHIAVENATO, 2010, p. 91).

Ademais, Silveira e Cavallini (2017) apontam que o Brasil vive atualmente a maior taxa de desempregos de sua história, consequência de uma série de mudanças sociais, políticas e econômicas adotadas pelo governo. Perante essa situação a busca de empregos está acirrada, o mercado exige profissionais com eficiência produtiva, o candidato pleiteando uma vaga tem que se destacar frente a seus concorrentes, os cursos superiores são considerados uma das principais ferramentas do setor educacional capaz de atender as necessidades e demandas da sociedade. O ingresso do profissional a um curso superior é um recurso indispensável para a futura colocação ou permanência no emprego.

Esse artigo tem o objetivo de destacar a importância da qualificação profissional para o mercado de trabalho, e mostrar a vantagem competitiva que é conquistada com a qualificação, além de melhorias na produtividade.

2 CONTEXTO HISTÓRICO

Ao analisar o mercado de trabalho, se faz necessário verificar as mudanças que ocorrem no mundo do trabalho, em razão da evolução da capacidade humana como melhoria nos processos produtivos. No início do século XX, surgem as primeiras teorias da administração e o seu desenvolvimento como ciência através dos pioneiros Fayol, Ford e Taylor. No modelo de produção de Taylor, o objetivo é a busca pelo processo produtivo racionalizado. Frederick Winslow Taylor defendeu a racionalização de trabalho através de estudos dos tempos e movimentos e em 1903 publicou o livro “Administração de Oficinas”, onde descreve que os trabalhadores devem seguir uma padronização no método de trabalho e das ferramentas utilizadas. Nesse estudo foi possível verificar que o treinamento é importante para o desenvolvimento de processos, os itens abaixo listam as vantagens do estudo de

Taylor:

- Eliminação do desperdício de esforço e movimentos inúteis;
- Racionalização da seleção dos operários e sua adaptação ao trabalho;
- Facilita o treinamento e melhora a eficiência e rendimento.

É importante ressaltar que nesse modelo o planejamento das ações corretivas somente é tomada pelos administradores da empresa, os operários são executores de ordens. Com isso transforma homens em máquinas e cria uma distância entre a alta administração como intelectuais e os operários apenas executores de ordens criando uma divisão social.

No sistema de produção de Ford a principal característica era a fabricação em massa. Ford criou em sua indústria de automóveis em 1914 um sistema baseado em linha de montagem. O objetivo principal era reduzir os custos e aumentar a velocidade de produção e assim com o custo reduzido do produto final seria possível vender uma grande quantidade de automóveis para um maior número de consumidores. Criou-se então linhas de montagem onde cada funcionário executava uma pequena etapa. Assim os funcionários não precisavam sair do seu posto de trabalho, e por consequência a produção atingia uma velocidade superior. Não era necessária uma mão de obra muito capacitada, pois cada trabalhador executava apenas uma pequena tarefa repetitiva dentro de sua etapa de produção. A alta competência foi direcionada aos técnicos na produção, de acordo com Silva (2008, p.121): “Ford se cercou de técnicos de elevada capacidade em todas as atividades necessárias ao êxito da fábrica”. No modelo Fordismo os trabalhadores eram explorados com a maior carga possível em sua jornada de trabalho, suas tarefas eram repetitivas e desgastantes e os trabalhadores que possuíam baixa qualificação profissional. Nesse modelo Ford aumentou consideravelmente os salários como forma compensatória do sobretrabalho.

No modelo de Toyotismo o mundo está no período pós-guerra e em fase de reconstrução. A linha de produção então é reestruturada, a produção inicia após encomenda, foi abandonada a produção em massa e as produções passam a ser mais enxutas e sem estoque. Nesse modelo de produção reduzia as tarefas repetitivas e os trabalhadores passavam a operar várias máquinas simultaneamente, transformando-os em multifuncionais. Cada trabalhador executa suas tarefas em várias máquinas com atividades diferenciadas, tornando assim o trabalho mais complexo.

Nesse cenário de constante transformação é possível verificar a necessidade de ter trabalhadores qualificados e com percepção das tarefas como um todo para os processos de trabalho na indústria.

As inovações das máquinas fazem com que os trabalhadores além de executar as tarefas também realizam a manutenção e reparos nos equipamentos. Os modelos Fordista, Taylorismo e Toyotismo possuíam similaridade pois exigiam, trabalhadores submissos a disciplina da empresa, com pouca qualificação para favorecer a rotatividade e exploração da força de trabalho.

Nesse período pós-guerra as ferramentas de administração foram difundidas e o conhecimento adentra em ambientes corporativos, ampliando conhecimento teórico e transmitindo as ferramentas de administração como ciência. (BERTINETTI; LOUREIRO, 2017).

3 ENTENDENDO O MERCADO DE TRABALHO

Entender o mercado de trabalho é importante tanto para quem já está inserido nele quanto para os que estão em busca de uma colocação. O mercado de trabalho se caracteriza pela relação entre oferta e procura de empregos. Para Chiavenato (2004) “o objeto do mercado de trabalho consiste, nas ofertas de trabalho ou de emprego oferecidas pelas organizações, em determinado lugar e em determinada época”. Quando a oferta de empregos é maior que a procura de vagas, o mercado está em situação de oferta, quando a busca por oportunidades de trabalho são maiores que as vagas oferecidas o mercado está em situação de procura. Essa relação sofre diversas influências como crescimento econômico, novas tecnologias e política.

Devido às políticas econômicas adotadas nos últimos anos a situação que o mercado de trabalho se encontra atualmente no ano de 2017 é situação de procura, temos poucas vagas ofertadas e o desemprego no Brasil bateu o patamar de 14,2 milhões de desempregados, conforme divulgado pela pesquisa Pnad Continua realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ainda de acordo com o IBGE essa foi a maior taxa de desocupação da série histórica do Brasil. As mudanças no mercado fazem com que os trabalhadores ou futuros trabalhadores apresentem dificuldade em conquistar uma vaga no mercado de trabalho, outra razão para tal dificuldade diz respeito a falta de competências e

habilidades para desempenhar atividades dentro das empresas.

A competência é a capacidade do indivíduo cumprir com excelência os papéis que lhe são exigidos na organização. Não basta o trabalhador escolher a vaga, ele deve ter competência profissional para exercer a função. Segundo Chiavenato (2010), a competência é o saber, é o resultado de aprender a aprender, e aprender continuamente. Segundo o mesmo autor a habilidade é o saber fazer, revela a maneira que o indivíduo utiliza o conhecimento para resolver os problemas e situações, representa o modo que ele transforma o conhecimento em resultado.

A qualificação profissional ou formação profissional auxilia os profissionais a obter as competências para o exercício de suas funções, por adquirirem domínio de conhecimentos e técnicas profissionais.

Diante das exigências do mercado atual as pessoas melhores capacitadas são mais produtivas, isso faz com que os empregadores busquem funcionários melhores qualificados. Por esse motivo a formação acadêmica torna-se cada vez mais importante. Nesse sentido Alves e Vieira (1995, p. 9) defendem que:

Serão exigidos maior capacidade de autoaprendizagem, compreensão de processos, capacidade de observação, interpretação e tomada de decisões, assim como avaliação de resultados. Constituem requisitos, ainda, o domínio da linguagem técnica, a capacidade de comunicação oral e escrita, a disposição e habilidade para trabalhos em grupo, a polivalência cognitiva e a versatilidade funcional no ambiente de trabalho.

Para Chiavenato (2010, p. 105) “Os fatores que influenciam o mercado de trabalho, são: crescimento econômico, a natureza e qualidade dos postos de trabalho, a produtividade, a inserção no mercado internacional”. Em paralelo, cresce a exigência de qualificação dos trabalhadores em todos os setores.

Ficar atento a esse novo mercado é importante para a pessoa que está pensando em investir em uma carreira, verificar o que o mercado busca em um profissional atualmente, a competição com outros candidatos a vaga requerida. Um profissional deve sempre se manter atualizado.

Outro traço característico para as demissões em massa em razão da diminuição da necessidade de mão de obra é o avanço da tecnologia, as inovações tecnológicas demandam uma mão de obra mais especializada. As empresas adotam processos modernos em suas atividades, por isso a qualificação do trabalhador é um fator crítico para a execução desses processos. Para Chiavenato (2010, p. 109): “As novas tecnologias não mudam o perfil de todas as profissões, mas há um

movimento único em direção a um maior nível de qualificação para todas elas”. Com a automatização de algumas áreas, alguns empregos ficaram obsoletos como, por exemplo: caixa de banco; os caixas eletrônicos, os aplicativos e o serviço de internet *banking* fazem as tarefas que antes eram feitas somente pelos funcionários do banco, outros exemplos são os trabalhadores rurais, lenhadores, trabalhadores do setor industrial. Para Krugman apud Chiavenato (2010, p. 108): “Novos empregos são inventados com a mesma velocidade com que elimina empregos antigos.”

Percebemos com os exemplos acima que os trabalhadores precisam estar atualizados para permanecer no mercado de trabalho, podendo ser na automação da sua função ou aprendendo outra para ter empregabilidade.

A empregabilidade é a condição de ser empregável, ou seja, é a capacidade de dar ou conseguir um emprego, Minarelli (2010, p.12) conceitua empregabilidade como “capacidade de prestação de serviços e obtenção de emprego”. Enquanto Lemos apud Jareño (2017) define que empregabilidade são os conhecimentos, habilidades e atitudes intencionalmente desenvolvidas por meio do processo educacional, de treinamentos ou até mesmo de práticas ligadas ao mercado de trabalho.

Minarelli (2010, p.12) diz que “para aumentar a própria empregabilidade, os profissionais precisam estar aptos do ponto de vista técnico, gerencial, intelectual, humano e social para solucionar com rapidez problemas cada vez mais específicos.”

Já Stefano e Gomes Filho (2004) associam a empregabilidade com a capacidade do ser humano de se adequar às novas exigências do aprendizado contínuo para desenvolver novas habilidades que tornam o profissional necessário não apenas para uma, mas para toda e qualquer organização.

Ou seja, empregabilidade é a capacidade do profissional de se manter atualizado, desenvolver habilidades e competências e conhecimentos. Então além do fator desigual de oferta e procura de oportunidades no mercado de trabalho, um profissional pode ser limitado ao mercado de trabalho por concorrer com outros profissionais mais qualificados.

Diante de todas essas situações no mercado de trabalho o profissional precisa estar sempre atualizado, buscar conhecimentos específicos, ser especialista em sua área. Ter uma formação acadêmica capacita o profissional para atuar de forma congruente a fim de atender as expectativas das empresas e da sociedade fazendo assim que obtenha esse diferencial competitivo, amplia as possibilidades de

escolhas do profissional. Com isso o profissional pode escolher em qual empresa prefere trabalhar, levando em conta o que mais lhe trás maior satisfação podendo ser “financeiro, reconhecimento profissional ou ambos.” UNIBH (2017).

O objetivo da formação acadêmica é fornecer ao trabalhador qualificações para ocupar um emprego de qualidade, de modo que amplie suas possibilidades de trabalho. A principal vantagem está relacionada diretamente a remuneração. A Você e o Mercado de Trabalho, da Fundação Getúlio Vargas (FGV) concluiu que o brasileiro ganha em média 15% a mais de salário para cada ano de estudo. A credibilidade também é fator diferencial no currículo do graduado, além de ter a capacitação necessária para ocupar o cargo, pois é um indicativo que o candidato se preparou para ocupar determinada função. UNIBH (2017).

3.1 Qualificação profissional

Qualificações são conquistadas, reconhecidas no mercado, a qualificação pode ser entendida como treinamentos dados aos trabalhadores para que tenham condições de desenvolver suas atividades corretamente dentro das organizações. Os treinamentos são atividades de aperfeiçoamento das capacidades humanas e aumenta o grau de desempenho. Portanto treinamentos devem ser dados mesmo que o funcionário apresente bons resultados, pois os conhecimentos serão aumentados. Para Lacombe (2008, p. 271): “A principal razão pela qual as empresas treinam seus colaboradores é para proporcionar ao empregado novas habilitações ou melhorar as que ele já possui.”

3.2 Treinamento

Os treinamentos são fontes de obter qualificação profissional, Lacombe (2008) classifica os treinamentos em Formal interno ou Formal externo, os mesmos serão descritos a seguir:

Treinamento formal interno: A vantagem de a empresa ofertar um treinamento interno é que foca diretamente nas necessidades da empresa. Além de ser mais econômico, pois pode ser ministrado nas dependências da empresa e para um grande número de funcionários ao mesmo tempo. Também nesse tipo de treinamento temos mais aceitação dos funcionários. Lacombe (2008, p. 272): “É o

treinamento programado e executado pela empresa exclusivamente para seus empregados.”

Treinamento formal externo: São os treinamentos dados para qualquer público que busca o treinamento, sendo oferecidos em universidades, faculdades, ou instituições de educação. Lamcobe (2008, p. 272) diz que: “É o treinamento aberto ao público, programado e executado por universidades e demais instituições de educação.”

3.2.1 Processo de treinamento

O processo de treinamento deve ser utilizado como ferramenta para o desenvolvimento crescente dos trabalhadores, pois empresas dependem de trabalhadores especializados e “essas pessoas necessitarão de atualização contínua para manter sua competitividade no mercado de trabalho.” (DUTRA, 2009, p. 206).

Chiavenato (2010) divide o processo de treinamento em quatro etapas:

Diagnóstico - Etapa que identifica as necessidades ou carências de treinamento que o profissional venha a possuir. As necessidades podem do presente ou futuras.

Desenho - Após realizar o mapeamento das necessidades, é realizada a elaboração do projeto ou programa de treinamento de maneira clara e definida para após ser possível fazer avaliações.

Implementação - É a execução e condução do programa de treinamento de acordo com o planejamento.

Avaliação - A etapa final é de verificação dos resultados obtidos após a aplicação do treinamento, se as necessidades das empresas foram atingidas e as metas alcançadas.

O processo de treinamento deve ser utilizado como ferramenta para o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, pois empresas dependem de trabalhadores especializados e “essas pessoas necessitarão de atualização contínua para manter sua competitividade no mercado de trabalho.” (DUTRA, 2009, p. 206).

Através do desenvolvimento contínuo das pessoas é possível atingir o nível de desempenho adequado para a organização atingir as metas definidas no planejamento estratégico da organização.

Conforme Chiavenato (2010, p. 371):

Em tempos de mudança e inovação, na nova onda da Era da Informação ele precisa ser acrescido de novas habilidades e competências para garantir a sobrevivência e competitividade da organização para o futuro. Não basta repor. É preciso agregar valor continuamente.

3.3 Desenvolvimento pessoal

A diferença entre treinamento e desenvolvimento é que o treinamento é realizado para com foco no presente, são de curto prazo, visa atender uma necessidade imediata, busca uma melhoria das habilidades e competências. Enquanto o desenvolvimento está focado no desenvolvimento pessoal do empregado, seu crescimento profissional, o prazo é de médio ou longo, visa preparar o profissional para futuros cargos.

Para o desenvolvimento de pessoas é preciso que o processo de gestão de pessoas seja capaz de indicar os pontos fortes e fracos de cada colaborador, evidenciar quais colaboradores necessitam de treinamentos e avaliar o resultados dos programas de treinamentos utilizados pela organização. (CHIAVENATO, 2010).

O desenvolvimento pessoal pode ser entendido um processo para capacitar e incrementar o desenvolvimento profissional e pessoal influencia o funcionário para o cargo que venha a ocupar.

Desenvolver pessoas não é apenas dar-lhes informação para que elas aprendam novos conhecimentos, habilidades e destrezas e se tornem mais eficientes naquilo que fazem. É, sobretudo, dar-lhes a formação básica para que aprendam novas atitudes, soluções, ideias, conceitos e que modifiquem seus hábitos e comportamento e se tornem mais eficazes naquilo que fazem. (CHIAVENATO, 2010, p. 362).

As duas vertentes, treinamento e desenvolvimento de pessoas formam o processo de aprendizagem e possibilita a assimilação de informações, habilidades, comportamentos e atitudes necessárias para construir as competências individuais.

3.4 A qualificação como fator motivador

A qualificação profissional pode se dar por treinamentos feitos dentro das organizações, pois cada organização tem suas particularidades e assim ajustam o colaborador da maneira que for melhor para seus negócios.

Muitas pessoas não tem motivação pelo trabalho que exercem, assim não tem

nenhuma motivação em seu trabalho, fazem do emprego uma forma de conseguir recursos para o sustento. Manter os funcionários motivados é uma tarefa árdua, pois cada indivíduo tem seus próprios fatores motivadores. O “maior desafio das organizações é descobrir, atrair e reter pessoas talentosas.” (MALSCHITZKY apud BORGES, s.d, p. 3).

A motivação para o trabalho, segundo a teoria dos dois fatores proposta por Frederick Herzberg, é dividida em duas categorias:

- Fatores higiênicos - ou fatores extrínsecos - Estão localizados no ambiente que rodeia as pessoas e abrangem as condições dentro das quais elas desempenham seu trabalho, os principais são: salário, benefícios sociais, tipo de chefia ou supervisão, condições ambientais de trabalho, etc. São os fatores que circundam o indivíduo. As pesquisas de Herzberg revelaram que quando os fatores higiênicos são ótimos, evitam a insatisfação do funcionário. E se forem precários provocam a insatisfação.
- Fatores Motivacionais - ou fatores intrínsecos - estão relacionados com o conteúdo do cargo e com as tarefas que a pessoa executa, são: o sentimento de crescimento profissional, e autorrealização. São fatores controlados pelo indivíduo. Se os fatores intrínsecos forem ótimos provocam satisfação das pessoas. E se forem precários evitam a satisfação.

Os dois fatores são independentes e não se vinculam. Se os fatores forem efetivos, os funcionários não estarão insatisfeitos, porém também não estarão satisfeitos. Herzberg conclui na sua pesquisa que é necessário dar ênfase a realização pessoal, ao reconhecimento, ao próprio trabalho, à responsabilidade e ao crescimento.

Empresas que investem na qualificação de seus trabalhadores conquistam maior produtividade e eficiência e com isso maior lucro, conforme defendido por Vidigal e Vidigal (2017). Funcionários mais capacitados realizam suas atividades de forma segura e eficiente, por conseguinte evita o retrabalho. Outro benefício é a redução de custos com demissões, novas contratações e treinamentos, visto que quando o empresário investe em qualificação de seus empregados reduz a rotatividade (LAZEAR; GIBBS apud VIDIGAL; VIDIGAL, 2017).

Para Dutra (2008, p. 24): “As pessoas, ao desenvolverem sua capacidade individual, transferem para a organização seu aprendizado, capacitando-a a enfrentar novos desafios.” Com isso é possível afirmar que desenvolvendo a capacidade

individual, torna o indivíduo mais eficiente e eficaz, isso no ambiente organizacional em concordância com Bertinetti e Loureiro (2017) significa que ser eficaz é atingir os objetivos organizacionais. Enquanto ser eficiente é atingir os objetivos com um mínimo de perda de recursos, isto significa que deve ser feito o melhor uso possível do dinheiro, de tempo, materiais e de pessoas. O investimento na capacitação também trás retorno no que diz respeito a melhorias nos negócios empresariais, pois os funcionários estando mais aptos contribuem para um resultado positivo e auxiliam na sobrevivência e permanência da empresa no mercado.

As melhorias tecnológicas é um fator que interfere fortemente as relações empresariais, fazendo com que as empresas busquem mão de obra qualificada capaz de atender as novas exigências.

4 METODOLOGIA

O objetivo da pesquisa é identificar a relação entre qualificação profissional e o mercado de trabalho e verificar se os estudantes universitários compreendem a necessidade de ter um diferencial competitivo.

Tendo em vista o tamanho e a diversidade do mercado de trabalho, para esta análise o publico alvo foi estudantes da Faculdade São Francisco de Assis, sendo assim uma amostra com variedade de ramo de atividades, nível hierárquico, diferente faixas etárias e de ambos os sexos.

Quanto a natureza da pesquisa trata-se de uma pesquisa qualitativa. O questionário foi criado no *Google Forms* e enviado via *e-mail* para 73 pessoas, de diferentes cursos, o retorno foi de 41 devidamente preenchidos, o que representa 56% de retorno.

Os dados foram coletados por meio de formulário eletrônico, com o objetivo de obter informações específicas sobre os entrevistados, a fim de realizar uma análise de dados qualitativos, foram formuladas dez perguntas fechadas, em sua maioria dicotômica e de múltipla escolha.

O resultado de uma investigação científica leva a confirmar teorias, que são explicadas de forma coerente, lógica e de modo que corresponda a realidade objetiva. (KOCHE, 2011).

Tabela 1 - Questão 1

Grau de escolaridade

Escolaridade	Amostra
Ensino médio	0
Superior Incompleto	28
Superior Completo	13
Mestrado	0
Doutorado	0
Total	41

Fonte: Dados coletados pela Autora

Esta amostra, pela definição do público alvo, 28 dos participantes da pesquisa possuem superior incompleto que representa 68%, os 13 ou 32% dos participantes restantes já possuem curso superior e está cursando seu segundo curso.

Tabela 2 – Questão 2

Está inserido no mercado de trabalho?

Sim	39
Não	2
Total	41

Fonte: Dados coletados pela Autora

A maioria da amostra 95,1% está trabalhando atualmente, apenas 4,9% estão fora do mercado de trabalho.

Tabela 3 – Questão 3

Na sua opinião, os alunos em início de curso ocupam cargos 'inferiores' em comparação com os já graduados?

Sim	35
Não	6
Total	41

Fonte: Dados coletados pela Autora

Nesta questão 85,4% concordaram que alunos em início de curso ocupam cargos inferiores quando comparado aos profissionais que já possuem curso superior completo.

Tabela 4 – Questão 4

Na sua opinião, é importante continuar investindo em sua formação como instrumento de valorização e qualificação?

Sim	40
Não	1
Total	41

Fonte: Dados coletados pela Autora

Na questão acima apenas um pesquisado da amostra não concorda que investir na sua formação profissional seja instrumento de valorização e qualificação. O que demonstra que a maioria dos entrevistados entende que o conhecimento é a forma de apresentar resultados positivos.

Tabela 5 – Questão 5

Na sua opinião, quanto maior a qualificação acadêmica maior a média salarial?

Sim	34
Não	7
Total	41

Fonte: Dados coletados pela Autora

A grande maioria 82,9% dos entrevistados concordou que quanto maior a qualificação, mais elevada a média salarial.

Tabela 6 – Questão 6

Você sentiu um grau de amadurecimento profissional proporcionado pela graduação?

Sim	38
Não	3
Total	41

Fonte: Dados coletados pela Autora

Em relação ao amadurecimento profissional que a graduação a percepção é positiva para 92,7% dos pesquisados.

Tabela 7 – Questão 7

Você pretende cursar uma pós graduação ou outro curso ligado à sua área de atuação profissional?

Sim	29
Não	2
Talvez	10
Total	41

Fonte: Dados coletados pela Autora

Observa-se nesta tabela que a maior parte dos entrevistados 70,7% pretende outro fazer um curso ligado a sua área profissional.

Tabela 8 – Questão 8

Teve aumento de salário desde o momento inicial do curso até o final (além do dissídio)?

Sim	20
Não	21
Total	41

Fonte: Dados coletados pela Autora

Quando questionados se tiveram aumento de salário desde o início do curso até a conclusão, desconsiderando dissídio coletivo a resposta ficou quase empatada, com diferença de apenas uma resposta Não, que resultou em 21 respostas que representa 51,2%.

Tabela 9 – Questão 9

Qual sua percepção de aproveitamento do curso na prática? (em percentual)

1 %	0
2 %	0
3 %	0
4 %	3
5 %	4
6 %	3
7%	14
8%	11
9%	6
10%	0
Total	41

Fonte: Dados coletados pela Autora

Analisando a tabela observamos que 31 entrevistados ou 75,5% responderam que o aproveitamento do curso foi superior a 7% numa escala de 1 a 10.

Tabela 10 – Questão 10

Na sua opinião, pessoas com graduação e/ou pós graduação são mais valorizadas no mercado de trabalho?

Sim	24
Não	2
Talvez	15
Total	41

Fonte: Dados coletados pela Autora

Mais da metade dos entrevistados 58,5% concorda que pessoas graduadas são mais valorizadas no mercado de trabalho.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Após delimitação da população alvo foi verificado a inserção no mercado de trabalho pelos estudantes de ensino superior e esse foi o ponto de partida para a análise dos dados, foi constatado que 95% dos respondentes estão trabalhando.

No que diz respeito à percepção de que profissionais melhor qualificados são mais valorizados no mercado de trabalho, a afirmativa foi verdadeira, o que justifica a prevalência dos entrevistados informar que pretende realizar uma especialização em sua área de atuação.

Quando questionados qual o percentual de utilidade das disciplinas oferecidas pela graduação na vida profissional, a resposta foi superior a 7% numa escala de 1 a 10 para a maioria dos entrevistados. De acordo com Macedo apud Santos (2005, p. 34): “a educação aprimora nosso conhecimento e fornece conhecimentos para que possamos desempenhar atividades com maior grau de dificuldade.”

Ao final da análise dos dados coletados é possível verificar que diante de tanta instabilidade do mercado de trabalho, a formação profissional é considerada como uma alternativa capaz de contribuir para que o profissional se mantenha ou conquiste uma colocação no mercado de trabalho.

6 CONCLUSÃO

Esse artigo apresentou os resultados de uma pesquisa que teve por finalidade investigar a empregabilidade dos estudantes de graduação e profissionais com ensino superior completo, além de verificar se os profissionais percebem a importância de uma educação continuada para obter diferencial competitivo no mercado de trabalho, considerando que ocorrem consideráveis transformações no mundo do trabalho que resultam na necessidade de pessoas mais qualificadas. A qualificação exige a necessidade de desenvolvimento dos colaboradores podendo ser por treinamento formal interno, ou seja, focado nas necessidades específicas da empresa, ou por treinamento formal externo, que são os ofertados por faculdades, universidades.

Seguindo esta mesma linha de argumentação, acredita-se que a educação contínua desenvolve o profissional e modifica um conjunto de habilidades técnicas e características comportamentais.

Através dos dados obtidos é possível verificar que há empregabilidade dos estudantes acadêmicos, isso é de grande relevância visto o momento econômico que o país se encontra. E diante de tantas mudanças no mercado de trabalho, principalmente pela falta de empregos, a educação e a formação profissional são consideradas como um diferencial competitivo capaz de garantir aos trabalhadores sua colocação no mercado de trabalho.

Este estudo permitiu verificar que os pesquisados compreendem o impacto gerado pela educação e qualificação profissional para a sociedade como forma valorização no mercado de trabalho, e acreditam que devem continuar investindo em suas formações para adquirirem destaque frente a seus concorrentes.

A pesquisa mostra que as disciplinas oferecidas estão atendendo as necessidades do mercado e as funções realizadas pelos pesquisados, pois 31 das respostas informaram que o aproveitamento do curso foi superior a 70%, com esse aproveitamento justifica o motivo que 85% dos pesquisados acreditam que ocorre uma melhora nos cargos e funções exercidas após a conclusão do curso.

Nesta perspectiva, nas respostas percebe-se que a maioria acredita que quanto maior a qualificação mais elevada à média salarial. Mas quando questionados se ocorreu aumento de salário desde o início do curso até o final a resposta foi negativa, isso se explica pelo fato de não somente a aquisição do

diploma é suficiente, outros fatores como conhecimento, habilidades e atitudes são fatores que influenciam no desempenho individual. Constatado também que houve um amadurecimento profissional proporcionado pela especialização.

Este estudo pode colaborar para elucidar algumas das dúvidas em relação a como conquistar um diferencial competitivo ou para quem busca ingressar no mercado de trabalho. Entretanto por se tratar de uma pesquisa quantitativa em uma única Instituição de Ensino, se recomenda novas pesquisas qualitativas em complemento a este estudo, bem como a realização da mesma pesquisa em outras Instituições de Ensino a fim de comparar os resultados encontrados por esta pesquisadora.

Por fim, para a pesquisadora o resultado deste estudo foi uma constatação de que os benefícios de fazer um curso superior são maiores que ter um diploma. Além da convivência com outros colegas e professores que traz uma troca de experiências fundamentais para o desenvolvimento pessoal e profissional, significa estar capacitado para aquela função, pois no curso superior se estuda disciplinas específicas para cada área de atuação, trazendo assim conhecimento e capacidade técnica para as atividades específicas que serão desempenhadas. Consequentemente poderá ser um profissional diferenciado frente aos concorrentes diretos.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Edgar Luiz; VIEIRA, Carlos Alberto. **Qualificação profissional**: uma proposta de política pública. Brasília: IPEA, 1995. Disponível em: <http://ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_0376.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2017.
- BERTINETTI, M.P; LOUREIRO, M.H. F. **Colocação Profissional e Inserção no Mercado de Trabalho dos Alunos Egressos do Curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais de Guarantã do Norte – MT, entre os anos de 2011 a 2013**. Disponível em: <<http://revistanativa.com/index.php/revistanativa/article/view/193>>. Acesso em: 13 abr. 2017.
- BLOG DO CENTRO UNIVERSITARIO DE BELO HORIZONTE (UNIBH). Belo Horizonte. **Por que um curso superior pode ser um diferencial competitivo na sua carreira?**. Disponível em: < <http://blog.unibh.br/por-que-um-curso-superior-pode-ser-um-diferencial-competitivo-na-sua-carreira> >. Acesso em: 4 abr. 2017.
- BORGES, Juarez Camargo. **A Qualificação Profissional do Trabalhador para o Mercado de Trabalho e Ambiente Organizacional**. Taquara, RS: FACCAT, [200-].
- CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**: como agregar talentos à empresa. São Paulo: Atlas, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- DUTRA, Joel Souza, **Competências**: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2008.
- DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas**: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2009.
- KOCHE, José Carlos. **Fundamentos de metodologia científica**: teoria da ciência e iniciação à pesquisa. Rio de Janeiro, Vozes, 2011.
- JAREÑO, Bruno José. **O mercado de trabalho e o mercado de recursos humanos em Uberlândia**. Disponível em: <<http://www.seer.ufu.br/index.php/horizontecientifico/article/viewFile/4196/3141>>. Acesso em 24 abr. 2017.
- LACOMBE, Francisco José Masset, **Administração**: princípios e tendências. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2008.
- MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade**: como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho. São Paulo: Gente, 2010.
- SANTOS, Eva Selo. **Trajetórias profissionais de egressos do curso de RH da Unisinos e a construção de seus diferenciais competitivos**. São Leopoldo, RS: Unisinos, 2005.

SAVIANI, Dermeval. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista brasileira de educação**, v. 12, n. 34, jan./abr. 2007.

STEFANO, S. R.; GOMES FILHO, A. C. O desemprego e a empregabilidade: um estudo multi casos. In: ENANPAD, 28., 2004, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ANPAD, 2004.

SILVA, Reinaldo O. da. **Teorias da administração**. São Paulo: Pearson, 2008.

SILVEIRA, D.; CAVALLINI, M. **Desemprego fica em 13,7% no 1º trimestre de 2017 e atinge 14,2 milhões**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/desemprego-fica-em-137-no-1-trimestre-de-2017.ghtml>>. Acesso em: 05 maio 2017.

VIDIGAL, Cláudia B. R.; VIDIGAL, Vinícius G.; **Investimento na qualificação profissional: uma abordagem econômica sobre sua importância**. Disponível em: <<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ActaSciHumanSocSci/article/view/14181>>. Acesso em: 01 abr. 2017.

VIZIA, Bruno de. **Para cada ano de estudo, renda aumenta 15%, mostra a FGV. Outubro**. Disponível em: <<http://www.cps.fgv.br/ibrecps/iv/midia/kc1654.pdf>>. Acesso em: 06 maio 2017.